

Prévenir la maltraitance des personnes présentant une déficience intellectuelle (DI) sur le marché du travail

Quelques éléments de réflexion

Laetitia Carreras

Résumé

La prévention des atteintes à l'intégrité personnelle et à la personnalité – discrimination, violence, harcèlement psychologique (mobbing) et/ou harcèlement sexuel –, ainsi que l'intervention, lorsque celles-ci se produisent, concerne le monde du travail dans sa globalité. Légalement, les personnes employeuses ont l'obligation de prendre certaines mesures, tant en matière de prévention que d'intervention. Si tout le monde peut, au cours de sa vie professionnelle, vivre une situation d'atteintes, les personnes présentant une déficience intellectuelle (DI) sont exposées à des risques supplémentaires et rencontrent des obstacles spécifiques, notamment dans l'accès aux ressources, tant à l'interne qu'à l'externe du lieu de travail.

Zusammenfassung

Die Prävention von Verletzungen der persönlichen Integrität und der Persönlichkeit – dazu gehören Diskriminierung, Gewalt, Mobbing und/oder sexuelle Belästigung – sowie die Intervention bei entsprechenden Vorfällen betreffen die gesamte Arbeitswelt. Die Arbeitgebenden sind gesetzlich dazu verpflichtet, bestimmte Massnahmen im Bereich der Prävention und der Intervention zu ergreifen. Zwar können alle Menschen in ihrer beruflichen Laufbahn Verletzungen ihrer Persönlichkeit oder ihrer persönlichen Integrität erfahren. Personen mit einer geistigen Behinderung sind jedoch einem besonderen Risiko dafür ausgesetzt. Zudem stossen sie auf spezifische Hindernisse inner- und ausserhalb des Arbeitsortes, insbesondere beim Zugang zu Ressourcen.

Keywords: handicap, déficience intellectuelle, maltraitance, discrimination, violence, mobbing, prévention, marché du travail, entreprise / Behinderung, kognitive Beeinträchtigung, Misshandlung, Diskriminierung, Gewalt, Mobbing, Prävention, Arbeitsmarkt, Betrieb

DOI: <https://doi.org/10.57161/r2025-01-05>

Revue Suisse de Pédagogie Spécialisée, Vol. 15, 01/2025



Introduction

Nous partagerons dans cet article quelques éléments de réflexion issus de notre pratique en tant que formatrice et personne de confiance externe (PCE) auprès de plus de 25 organismes et entreprises dont certaines emploient des personnes présentant une déficience intellectuelle (DI). Comme il existe une grande diversité de structures accueillant des personnes présentant une DI, avec des pratiques professionnelles et d'encadrement d'une grande variété, nos propos resteront relativement généraux.

Dans un premier temps, nous aborderons la prévention des atteintes à l'intégrité personnelle et à la personnalité en général, ainsi que les mesures qui existent pour toutes les personnes qui travaillent, afin de les prévenir et, quand elles surviennent – ce qui ne manque pas de se produire, même en ayant un bon dispositif – être à même de les identifier rapidement et d'intervenir de manière adéquate. La situation particulière des personnes présentant une déficience intellectuelle (DI) soulève des questions, nodales, en termes de prévention et d'intervention. Ces personnes sont en effet exposées à une double peine, elles encourrent des risques accrus d'atteintes et leur accès aux ressources existantes demeure de surcroît limité pour plusieurs raisons (Roth, 2020). Nous détaillerons ces différentes dimensions et reviendrons sur les entraves particulières auxquelles ces personnes peuvent être confrontées, partageant certaines réflexions suscitées par notre pratique.

Manifestations et conséquences des atteintes sur le marché du travail

Quand on parle d'atteintes dans le monde du travail, il s'agit de discrimination, de violence, de harcèlement psychologique (mobbing) et/ou de harcèlement sexuel. Définir précisément ce que recouvrent ces termes permet de nommer ce qui est en train de se produire, d'identifier des situations d'atteintes et en conséquence, de pouvoir intervenir pour qu'elles cessent et qu'un rapport au travail satisfaisant puisse se renouer. Par exemple, les manifestations de harcèlement sexuel – verbales, non verbales et physiques – sont très diverses et les représentations communément partagées ne recouvrent qu'une petite partie de celles-ci. De même, pour le harcèlement psychologique (mobbing), il est constitué d'une constellation de faits, de propos et d'attitudes hostiles s'étendant sur une certaine durée et qui, pris isolément, peuvent souvent paraître anodins. Le site [Non c'est non](#) illustre de manière exhaustive la diversité des manifestations que peut prendre le harcèlement sexuel, au travail et sur les lieux de formation.

Au niveau du contexte, des atteintes surviennent parfois devant des collègues et/ou des personnes ayant une charge d'encadrement. Dans ce cas de figure, on constate souvent une complicité, plus ou moins active / plus ou moins passive, de l'équipe et/ou de la hiérarchie.

Au niveau du contexte, des atteintes surviennent parfois devant des collègues et/ou des personnes ayant une charge d'encadrement. Dans ce cas de figure, on constate souvent une complicité, plus ou moins active / plus ou moins passive, de l'équipe et/ou de la hiérarchie. Une ou deux personnes « meneuses » parviennent à instaurer une certaine dynamique de groupe. Les autres suivent, estimant – parfois à juste titre – qu'elles ne seront ainsi pas les prochaines cibles / victimes¹.

Les atteintes ont un impact souvent très grave sur la santé psychique et physique ainsi que sur la personnalité des cibles / victimes, notamment : dépression, épuisement professionnel, troubles du sommeil, hypertension, troubles digestifs, conduites addictives (médicament, drogue), perte d'emploi, désaffiliation, rupture (Secrétariat d'État à l'économie [SECO], 2024b). Dans les cas les plus graves, les atteintes peuvent mener à une invalidité, une tentative de suicide ou un suicide. Les conséquences pour les personnes ayant une DI sont également dramatiques, avec un risque de perte de l'activité ou de retrait de la mesure, avec tout ce que cela peut signifier en termes d'exclusion.

Bien souvent, les cibles / victimes sont « choisies » en lien avec des formes de précarité statutaire, économique et/ou une différence : taux de travail très bas ; statut de stagiaire et/ou de personne en formation ; contrat à durée déterminée (CDD) ; attente d'un renouvellement de leur autorisation de séjour ; sous-traitance ; certaines appartenances, affiliation, origine, situation familiale ; orientation sexuelle, identité et expression de genre ; et situation de handicap, notamment.

Bien souvent, les cibles / victimes sont « choisies » en lien avec des formes de précarité statutaire, économique et/ou une différence : taux de travail très bas ; statut de stagiaire et/ou de personne en formation ; contrat à durée déterminée (CDD) ; attente d'un renouvellement de leur autorisation de séjour ; sous-traitance ; certaines appartenances, affiliation, origine, situation familiale ; orientation sexuelle, identité et expression de genre ; et situation de handicap, notamment. Ces différents types de précarité dissuadent les cibles / victimes de défendre leurs droits, par crainte de perdre leur formation ou leur emploi, de ne pas être prises au sérieux, ou encore de ne pas être couvertes par un dispositif de prévention.

¹ Dans cet article, nous utilisons les termes cible et victime. La cible – devenir une cible, être prise pour cible – indique un processus, avec une dimension collective et générale. Le terme victime – une personne qui subit des injustices et qui souffre – est quant à lui parfois connoté négativement (Cole, 2015). Le statut de victime – se sentir, avoir été, ou être victime – peut pourtant être une étape essentielle dans un processus de reconstruction et de réappropriation de son histoire. Que l'on se sente cible ou victime, le fait de pouvoir identifier et nommer ce qui a été vécu – et que ce vécu soit reconnu des autres – sont des éléments fondamentaux.

Les trois piliers d'un système de prévention

Selon la Loi sur le travail (LTr, 1964), l'Ordonnance 3 relative à la LTr (OLT 3, 1993) et les commentaires de l'OLT 3 (SECO, 2024a), ainsi que la Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg, 1995), toute personne employeuse est tenue de mettre sur pied un dispositif de prévention afin de répondre aux obligations légales qui lui incombent.

Ce dispositif repose sur trois piliers formant un tout cohérent et permettant de poser des bases communes auxquelles chacune et chacun peut se référer.

Ce dispositif repose sur trois piliers formant un tout cohérent et permettant de poser des bases communes auxquelles chacune et chacun peut se référer.

1. Une directive interne de protection de l'intégrité personnelle et de la personnalité. Ce document doit contenir les éléments suivants : une tolérance zéro face aux atteintes ; les ressources disponibles, tant internes qu'externes, et l'engagement de la direction dans la prévention ; le champ d'application de la directive (nous recommandons qu'il soit le plus large possible, incluant notamment les statuts précaires, les personnes en formation et les bénévoles) ; la définition détaillée de chacune des atteintes, illustrée par des exemples ; la marche à suivre en cas d'atteintes et les sanctions prévues si les faits sont avérés ; et enfin les bases légales. Nous recommandons que la directive rende également explicites les mesures d'accompagnement prévues pour les cibles / victimes.
2. La mise sur pied d'un dispositif de personne de confiance interne (PCI) ou externe (PCE) – nous préconisons que celui-ci soit externe –, proposant une écoute et un conseil confidentiel. Si le dispositif est interne, la personne de confiance ne doit pas avoir de charge d'encadrement et doit pouvoir garantir une entière confidentialité. Selon la taille de l'organisme, les dispositifs de PCI soulèvent plusieurs enjeux : d'une part, l'identification, la neutralité et l'impartialité ; d'autre part, la professionnalisation. Pour maintenir un degré élevé de qualité des consultations et des interventions faites, il est en effet indispensable de réaliser régulièrement des entretiens et de développer une réflexion sur sa pratique professionnelle, en tant que personne de confiance.
3. La création d'une culture commune autour de la question des atteintes et de l'accès aux ressources professionnelles disponibles. Ce pilier repose sur la sensibilisation de l'ensemble du personnel ainsi que la formation de la direction, du personnel d'encadrement et, dans les structures associatives, des comités (qui ont des responsabilités spécifiques dans la prévention des atteintes et dans l'intervention). Nous recommandons de communiquer régulièrement autour du dispositif et d'inclure, dans le processus de sensibilisation, les nouvelles personnes engagées.

Il est central que le dispositif de prévention soit connu de l'ensemble du personnel et que les différentes ressources puissent être librement contactées. Les coordonnées, y compris celles de la personne de confiance, doivent donc être facilement disponibles. Cela peut sembler évident, pourtant, dans certains organismes / entreprises dotés d'un dispositif de prévention, personne n'en a connaissance et l'accès à certaines ressources nécessite de s'adresser au service des ressources humaines.

Dans la pratique, il existe une grande diversité de positionnement des organismes et des entreprises face à ce cadre légal. Certaines y voient un réel intérêt et s'engagent, pour d'autres, ce n'est qu'une obligation et elles rechignent à le faire, craignant surtout d'être sanctionnées si elles ne le font pas. Il existe par ailleurs toujours un risque de mettre en place un dispositif alibi, sans volonté réelle de travailler sur les causes structurelles et organisationnelles qui peuvent générer des risques d'atteintes, ni d'investiguer lors de soupçon d'atteinte et de sanctionner lors d'atteinte avérée.

Certains environnements de travail favorisent les risques d'atteinte

À ces trois axes, nous recommandons fortement la possibilité d'explorer, collectivement, les facteurs de risque qui pourraient être diminués. Par exemple, les rôles et les responsabilités de chaque personne sont-ils suffisamment définis ? Pour le dire autrement, existe-t-il des cahiers des charges précis, qui correspondent au travail réel ? Le degré d'autonomie est-il clairement détaillé ? Les personnes savent-elles jusqu'où elles peuvent prendre des initiatives et à quel moment elles doivent demander l'aval de collègues et/ou de l'encadrement ? En effet, lorsque les rôles et les responsabilités ne sont pas clairement définis, les facteurs de risque augmentent considérablement. Par exemple, les tensions et les conflits peuvent apparaître plus facilement et fréquemment. Bien sûr, le conflit ne constitue pas une atteinte à la personnalité, mais, s'il prend de l'ampleur, il peut conduire à un durcissement des positions et susciter des comportements hostiles et violents.

Maintes fois, nous constatons dans notre pratique professionnelle que l'origine de la détérioration d'un environnement de travail, pouvant dans certains cas conduire à une situation de discrimination, de violence, ou encore de harcèlement, se situe au niveau structurel et organisationnel. Et ce, d'autant plus, lorsque la matérialité et le sens de l'activité ne sont plus

Maintes fois, nous constatons dans notre pratique professionnelle que l'origine de la détérioration d'un environnement de travail, pouvant dans certains cas conduire à une situation de discrimination, de violence, ou encore de harcèlement, se situe au niveau structurel et organisationnel. Et ce, d'autant plus, lorsque la matérialité et le sens de l'activité ne sont plus partagés.

La mise en concurrence généralisée, l'évaluation individualisée des performances et les logiques gestionnaires sous-jacentes à de nombreuses organisations du travail participent en effet à créer des conditions favorables à différentes formes d'atteintes. Il est donc fondamental de considérer le travail réel, et non pas uniquement le travail prescrit. Ce décalage, parfois important, n'est généralement que peu pris en compte par les directions. Pouvoir échanger sur le travail réalisé, comme sur les difficultés rencontrées au quotidien, dans des espaces qui le permettent, sont des dimensions centrales de la prévention. Bien que le quantifiable et le mesurable soient la norme dans le monde du travail actuel, ces indicateurs tendent à porter atteinte au sens de l'activité, ne prenant pas en compte la matérialité concrète du travail.

Les écueils rencontrés dans notre pratique

Dans l'exercice de notre pratique en tant que formatrice et PCE, nous constatons trop souvent que les personnes n'osent pas relayer à l'interne ce qu'elles vivent, par crainte que l'ambiance ne se détériore encore davantage, ou parce qu'elles n'ont pas confiance dans le fait que des mesures seront prises.

Or, la confiance ne se décrète pas, elle se gagne. C'est seulement lorsque des situations remontent à la surface, et qu'elles sont accompagnées de manière appropriée, que de réelles alternatives sont trouvées, qu'une forme de confiance envers la hiérarchie peut se construire.

Or, la confiance ne se décrète pas, elle se gagne. C'est seulement lorsque des situations remontent à la surface, et qu'elles sont accompagnées de manière appropriée, que de réelles alternatives sont trouvées, qu'une forme de confiance envers la hiérarchie peut se construire.

Le personnel d'encadrement a un rôle central à jouer. Nous constatons parfois que la hiérarchie banalise ou tolère certaines situations, notamment en s'abstenant d'intervenir pour rétablir le cadre, par exemple lors de comportements ou propos inadéquats. De plus, même en cas d'atteintes avérées, il semble encore aujourd'hui plus aisé de sanctionner le personnel que des personnes occupant une position hiérarchique.

Du côté des cibles / victimes, le personnel d'encadrement et les collègues, ainsi que plus largement l'entourage, leur font souvent porter la responsabilité en termes de manque de réaction. Les cibles / victimes auraient dû s'opposer, dire non, réagir. Cela ne tient pas compte du fait que, bien souvent, une telle réaction peut s'avérer extrêmement risquée pour elles (aggravation des manifestations du harcèlement, discrédit et humiliation, représailles, notamment en attaquant de manière systématique le travail réalisé). Par ailleurs, les processus mêmes de harcèlement invalident souvent les moyens de réaction. Nous constatons également une forme de symétrisation dans certaines situations de harcèlement. Les différentes parties sont placées sur un pied d'égalité et une médiation est proposée, au lieu d'investiguer, de protéger les cibles / victimes et, en cas d'atteintes avérées, de sanctionner l'auteur.

De plus, bien souvent, on a tendance à parler de personnalité ou de sensibilité excessive, de faiblesse, voire d'imputer l'impact du harcèlement à des facteurs relatifs à la sphère privée : la personne traverse une période difficile (deuil, divorce) et/ou rencontre des problèmes de santé, par exemple.

Nous craignons que ce risque de banalisation et/ou de report de responsabilité sur la cible / victime soit d'autant plus marqué lorsque cette dernière présente une DI. Dans les situations opposant deux versions des faits, les obstacles risquent d'être d'autant plus élevés (délégitimation des propos, p. ex.), rendant ténues les possibilités de reconnaissance de la parole de la personne en situation de handicap. Dans ce contexte, l'accompagnement revêt une importance prépondérante : il doit être assuré par des personnes formées afin de veiller notamment à la protection et au respect de l'autodétermination.

Nous constatons encore trop souvent, auprès des équipes – et parfois également du personnel d'encadrement qui, pourtant, à des responsabilités légales en la matière – une connaissance très limitée des mécanismes à l'œuvre et de la diversité des manifestations que peuvent prendre les atteintes. Cette carence dans la compréhension et des processus sous-jacents a un impact encore plus élevé pour des personnes ayant une DI.

Les difficultés à nommer ce qui se passe et à comprendre que l'on a été cible / victime, sont également renforcées dans le contexte de la DI. Une sensibilisation destinée aux personnes employées présentant une DI permettrait la construction d'une compréhension commune, de clarifier les définitions et de donner des exemples concrets de discrimination, de violence (en abordant également celle provenant de l'extérieur, p. ex., des personnes clientes ou bénéficiaires des services d'une organisation ou d'une entreprise), d'agissements hostiles constitutifs de harcèlement psychologique (mobbing), ainsi que de manifestations de harcèlement sexuel. La sensibilisation permettrait également d'assurer la connaissance du dispositif de prévention. Sans l'ensemble de ces connaissances, comment distinguer les gestes, les propos, les attitudes et les comportements qui sont acceptables, de ceux qui ne le sont pas ? Comment exprimer ce qui est en train de se produire ou ce qui s'est passé ? Comment savoir auprès de quelle personne s'adresser ? Les obstacles que rencontrent ces personnes sont donc démultipliés.

Quelques pistes

Afin de renforcer la prévention de la maltraitance sur le marché du travail, il conviendrait tout d'abord d'accompagner l'ensemble de l'organisation, ou de l'entreprise, dans une réflexion approfondie sur la question des atteintes, en portant une attention particulière aux dynamiques spécifiques pouvant émerger lorsqu'une ou des personnes en situation de DI intègr(ent) une équipe.

Ensuite, les contrats étant la plupart du temps tripartites lors de l'engagement d'une personne présentant une DI, les responsabilités légales, notamment en matière de prévention et d'intervention en cas d'atteintes, restent parfois floues. À notre sens, il est essentiel de clarifier cet aspect, qui revêt une importance primordiale dans la prévention de la maltraitance.

Nous recommandons, pour tout le personnel en lien avec ces personnes, de la formation, de la formation continue et un espace de supervision. De cet axe, déterminant, vont découler un grand nombre de possibilités d'identification de signaux faibles, de situation à risque et d'intervention en cas de survenance. La disponibilité des personnes encadrantes est un élément crucial. Ont-elles suffisamment de temps pour cette tâche ?

Des séances de sensibilisation seraient à mettre en place aussi pour les personnes en situation de handicap. La connaissance, la compréhension et l'accessibilité du dispositif de prévention se posent avec une grande acuité, en fonction, par exemple, du degré d'autonomie, du type d'encadrement ou encore du fonctionnement du lieu d'insertion. Pour l'accès à certaines ressources, notamment la personne de confiance, il est nécessaire de développer les possibilités d'accompagnement et de soutiens à l'expression des vécus d'atteintes.

Finalement, concernant les atteintes à la personnalité que vivent les personnes présentant une DI sur leur lieu de travail et dans les différentes sphères de leur vie, il serait nécessaire de pouvoir mieux appréhender l'ampleur du phénomène. Une enquête à large échelle, circonstanciée, devrait être conduite au niveau national. C'est sur cette base que, dans un deuxième temps, des mesures adéquates et ciblées pourraient être proposées. N'oublions pas que la force de la communauté, pour citer une partie du préambule de la Constitution fédérale de la Confédération suisse (Cst, 1999), se mesure au bien-être du plus faible de ses membres.

Autrice



Laetitia Carreras

Cheffe de projets

Le deuxième Observatoire,

Genève

l.carreras@2e-observatoire.com

Références

- Cole, A. (2015). Verbigide. D'une vulnérabilité qui n'ose dire son nom (Boidy, M., Trad). *Cahiers du Genre*, 58(1), 135-162. <https://doi.org/10.3917/cdge.058.0135>.
- Constitution fédérale (Cst.) du 18 avril 1999, RS 101 (État le 1^{er} janvier 2024). <https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/1999/404/fr>
- Portail du Gouvernement suisse. (2024, 3 décembre), *Harcèlement sexuel sur le lieu de travail : de nouveaux chiffres montrent un besoin d'action* [Communiqué de presse]. <https://www.admin.ch/gov/fr/accueil/documentation/communiques.msg-id-103407.html>
- Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (Loi sur l'égalité, LEg) du 24 mars 1995, RS 151.1 (État le 1^{er} juillet 2020). https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/1996/1498_1498_1498/fr
- Loi fédérale sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce (Loi sur le travail, LTr) du 13 mars 1964, RS 822.11 (État le 1^{er} septembre 2023). https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/1966/57_57_57/fr
- Non c non. (2021). Le deuxième Observatoire, consultable à l'adresse <https://www.non-c-non.ch/>. Le site non-c-non aborde le harcèlement sexuel au travail et sur les lieux de formation.
- Ordonnance 3 relative à la loi sur le travail (OLT 3) du 18 août 1993, RS 822.113 (État le 1^{er} septembre 2024). https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/1993/2553_2553_2553/fr
- Roth, F. (2020, 19 juin). *Violences subies par des personnes handicapées en Suisse (Postulat 20.3886)*. Conseil national. <https://www.parlament.ch/fr/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaeft?AffairId=20203886>
- Secrétariat d'Etat à l'économie [SECO]. (2024a). *Commentaires des ordonnances 3 et 4 relatives à la loi sur le travail : Liste des modifications* https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_und_Formulare/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Wegleitungen_zum_Arbeitsgesetz/wegleitung-zu-den-ve-rordnungen-3-und-4-zum-arbeitsgesetz.html
- Secrétariat d'Etat à l'économie [SECO]. (2024b). *Mobbing et autres formes de harcèlement. Protection de l'intégrité personnelle au travail*. https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_und_Formulare/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Broschuren/mobbing-und-andere-belaestigungen---schuetz-der-persoelichen-int.html