

# NEWSLETTER



## DANS CE NUMÉRO :

- Cas de prise de contact par les autorités pour obtenir des renseignements sur un jeune

*Les recommandations du comité*

- Connaissance d'un fait de violence, au risque de rompre l'alliance thérapeutique

*Les recommandations du comité*

- Prioriser la prise en charge du handicap ou protéger du trauma sexuel ?

*Les recommandation du comité*

- Les membres du comité

### Une question ? Un avis ?

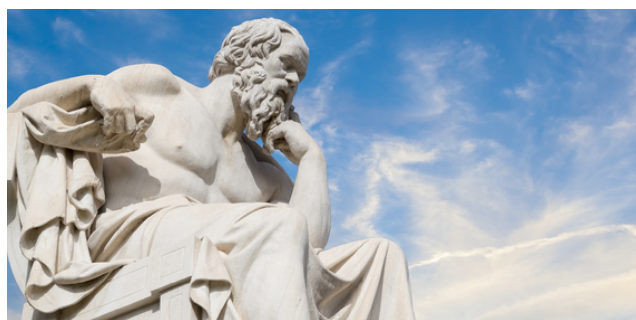
La Hotline dédiée aux questionnements éthiques  
(Anonymisés)

Tél : 06 11 61 72 80

(sms, appel, audios...)

Mail : [ethique@lamayotte.fr](mailto:ethique@lamayotte.fr)

PEUT-ON EN PARLER, SANS DÉNONCER NI CAUTIONNER ?



## QUE FAIRE DE L'AVEU ?

Pour la version  
ludique,

Scannez-moi !



Pour la version audio,

c'est par ici !



**Prochaines réunions du Comité :**  
**24 mai et 5 juillet 2024**

**QUESTION :****QUELS DROITS, QUELLES OBLIGATIONS DU PROFESSIONNEL EN CAS DE PRISE DE CONTACT PAR LES AUTORITÉS POUR OBTENIR DES RENSEIGNEMENTS SUR UN JEUNE ET SA FAMILLE PAR RAPPORT À UNE ENQUÊTE DE HARCÈLEMENT SCOLAIRE ?**

Si l'on pouvait résumer les discussions qui ont lieu sur ce questionnaire en un seul mot, ce serait sans aucun doute celui de **prudence**. Faire preuve de prudence, ce n'est pas seulement prendre des précautions. La prudence représente une intelligence des circonstances; cette capacité à bien décider compte tenu du contexte et des difficultés auxquelles il nous confronte. Vertu par excellence, la prudence est apparue déjà chez Aristote comme cette capacité à bien délibérer, peser le pour et le contre, prendre en compte les circonstances pour trouver la solution la plus juste (et la plus ajustée) par rapport à un problème particulier.

Dans les questionnements de nature réglementaire ou juridique (comme dans ce cas précis de la question du secret professionnel), la prudence exige qu'on prenne en compte :

- la loi ;
- ses droits et devoirs en tant que professionnels ;
- sa conscience

La prudence ne consiste pas à privilégier une option parmi les trois listées, mais vise plutôt à les concilier, à les faire tenir ensemble en équilibre. Un problème peut bien admettre plusieurs réponses distinctes, pour autant l'option qui parviendrait à équilibrer différentes obligations sans jamais en trahir aucune possède toutes les chances d'être la meilleure.

Rappelons ici la situation, les questionnements qu'elle implique, et les conflits de valeur engagés.

Que sont en droit d'exiger les forces de l'ordre du professionnel tenu au secret professionnel concernant un jeune dont il a la charge ? Quelles informations peut-il livrer dans un contexte de harcèlement scolaire ? Est-il d'ailleurs obligé d'en donner, ou est-il en droit de se taire, que cela par pur respect du devoir du secret professionnel ou par volonté de ne pas trahir la confiance du jeune ?

En résumé :

**Qu'est-on en devoir de dire ? Que peut-on taire ?**

**Si l'on choisit de parler, comment faut-il en parler ? Dans quelles conditions ?**

Afin de répondre à ces questionnements, la réflexion qui va suivre sera chronologique, épousant les grandes étapes structurant le cas présenté. Une boîte à outils juridique, à toutes fins utiles, sera proposée dans la conclusion de cette revue.



#### **A- Au moment de la sollicitation par les forces de l'ordre**

A titre de remarque préliminaire, il apparaît important de rappeler que la sollicitation des forces de l'ordre n'obéit pas aux mêmes règles que celles qui s'appliquent dans un cadre professionnel, en particulier relativement à la **déconnexion numérique**. Celle-ci ne concerne que la relation employeur-employé. En d'autres termes, les forces de l'ordre sont en droit de vous contacter, y compris si vous êtes en vacances ou en dehors du temps d'exercice professionnel.

Cependant, ce n'est pas parce qu'on peut contacter le professionnel à tout moment qu'on peut exiger quelque information que ce soit à cet instant. Le téléphone ne peut qu'être l'occasion d'une « prise de rendez-vous », sous la forme d'une convocation prochaine au commissariat. Il ne faut délivrer aucune information par téléphone, mais seulement fixer une date. Dans le cas d'un éventuel partage d'informations, il est nécessaire d'avoir un procès-verbal, et donc d'être sur place.

#### **B- En amont de la convocation**

Il est impératif de se réunir avec l'équipe pour **préparer l'entretien** en amont de la convocation. **L'article L226-2.2 du Code de l'Action sociale et des familles** encadre et autorise le partage du secret entre professionnels. Il est de toute façon nécessaire de prévenir la hiérarchie, afin de recueillir des conseils et de bénéficier de la protection administrative.

Bien qu'épaulé par sa direction, le professionnel n'a pas à être seul dans la préparation de cet entretien. Une réunion d'équipe s'impose sans doute. Cette réunion aurait vocation à aboutir sur une position collégiale, décidée collectivement, concernant deux éléments :

- s'il faut parler ou faire valoir le secret professionnel ;
- ce qu'il faut dire, dans le cas où on parlerait.

Dans les deux cas, il est nécessaire de se présenter à la convocation, y compris dans le cas où le professionnel entendrait faire valoir l'obligation de secret professionnel. Faire entendre en face à face ses arguments, tout en se sachant en droit de le faire, est une preuve de bonne foi. De toute façon, en vertu de **l'article 109 du Code de procédure pénale**, nous sommes dans l'obligation de nous présenter à une convocation !

Pour citer Le secret professionnel en travail social et médico-social (qui brille par sa clarté et sa pédagogie, co-rédigé par Jean-Pierre Rosenzweig, juge honoraire des enfants et contributeur de nos réflexions éthiques !) : « Il vaut mieux se rendre à la convocation et expliquer aux forces de l'ordre que l'on se trouve dans l'obligation légale de se taire ». Cet argument sera entendu « par-delà les éventuels grincements de dents ».

#### En résumé :

- Le professionnel a l'obligation de se présenter aux convocations ;
- Il peut faire valoir l'obligation de secret professionnel concernant la requête qu'on voudrait exiger de lui ;
- Le professionnel a également la possibilité de témoigner et de livrer des informations, dans les cas prévus à **l'article 226-14 du Code pénal** (notamment concernant des informations concernant des sévices, des privations ou des maltraitements infligés à un mineur).
- Dans ce cas comme dans le précédent, il est nécessaire d'informer sa hiérarchie et recommandé de se concerter afin de préparer ou bien le contenu des informations qu'on pourrait livrer, ou bien l'argumentaire consistant à ne pas dire.

Un dernier point mérite d'être abordé : le professionnel doit-il prévenir la famille de cette convocation ? La prudence exige de se prémunir de toute intervention qui pourrait s'avérer contre-productive. Avant la convocation, on ignore tout des tenants et aboutissants de l'enquête, ou même du contenu de cette dernière. Il est préférable de ne pas prévenir, car la famille sera de toute façon avertie en cas de procédure engagée.

### C- Pendant la convocation

Nous allons dans cette section envisager les deux options (se taire ou parler), afin d'étudier ce qui pourrait les justifier toutes les deux et faire reposer, en dernière instance, le choix à la conscience du professionnel.

#### *Option 1 : Faire valoir le secret professionnel. Comment, et avec quelles conséquences ?*

Il est en effet possible de se présenter à une convocation, et de refuser de transmettre des informations. Le professionnel du secteur médico-social peut en effet s'appuyer sur les articles suivants :

- **l'article 226-13 du Code pénal**, qui punit la violation du secret ;
- **l'article L.1110-4 du Code de la santé publique**, qui stipule que « Toute personne prise en charge par un professionnel du secteur médico-social a droit au respect de sa vie privée et au secret des informations le concernant ».

En raison de ce cadre juridique du secret professionnel, à l'égard des forces de l'ordre et des magistrats, il vaut mieux éviter des phrases comme : « Je me retranche derrière le secret professionnel », et préférer : « La loi m'oblige à me taire ». Ce souci de la forme atteste cependant d'une bonne compréhension des enjeux : le secret professionnel est moins une liberté dont on peut faire usager qu'une obligation à laquelle on doit se soumettre.

#### **Quelles conséquences pour le professionnel lorsqu'il fait valoir cette obligation de se taire ?**



Si l'**article 434-1 du Code pénal** dispense les personnes astreintes au secret professionnel de l'obligation d'informer les autorités d'un crime dont il aurait connaissance « dont il est encore possible de prévenir ou de limiter les effets, ou dont les auteurs sont susceptibles de commettre de nouveaux crimes qui pourraient être empêchés », il ne faut pas comprendre ce dernier comme une incitation à la complicité et une invitation au silence.

Il faut lire cet article en parallèle de l'**article 223-6** sur l'omission de porter secours :

« Quiconque pouvant empêcher par son action immédiate, sans risque pour lui ou pour les tiers, soit un crime, soit un délit contre l'intégrité corporelle de la personne s'abstient volontairement de le faire est puni de cinq ans d'emprisonnement et de 75 000 euros d'amende. »

En d'autres termes, si, dans le cas d'une enquête, on fait valoir l'obligation de se taire, le professionnel devra être en mesure de prouver qu'il a veillé à protéger la personne pour que les violences dont il avait conscience ne se renouvellent pas. **Il n'y a pas d'obligation de dénonciation, mais il y a une obligation de réaction par rapport à la situation dont le professionnel a connaissance.**

*Option 2 : Parler. Que peut-on dire ? Comment faut-il appréhender cet entretien ?*



Il est essentiel de ne pas anticiper les questions, mais de les attendre. Si, compte tenu du contexte et des enjeux, le professionnel n'est plus soumis à l'obligation du secret professionnel, il se doit pour autant d'éviter toute appréciation subjective de la situation : il faut se baser sur du factuel, sur du diagnostic dans tout renseignement.

Répondre par du factuel, c'est admettre son ignorance s'agissant de la possibilité ou de la probabilité que le jeune commette telle ou telle action dans le futur. Il faut également éviter de livrer toute forme de « ressenti » qui répondrait à la question « Qu'est-ce que vous en pensez ? ». Il faut s'en tenir aux faits et aux comportements observés ; le travail de conjecture est celui des forces de l'ordre dans leur enquête, pas celui du professionnel. Il est de plus essentiel de relire le procès-verbal et ne pas hésiter à le corriger si le propos apparaît déformé

Si on fait le choix de parler, il faut « opérer un tri dans les informations que l'on peut donner, de manière à faire une déposition rigoureuse qui ne laisse aucune place aux appréciations subjectives, aux impressions, aux sentiments, mais se contente d'éléments objectifs, clairs et concis », comme le recommandait Madame Limoux, alors permanente de l'Association nationale des assistants de services sociaux (en remerciant à nouveau Le secret professionnel en travail social et médico-social pour cette référence).

#### D- S'interroger sur le harcèlement pour guider la décision



Le cadre juridique étant désormais précisé, il semble opportun de réfléchir plus précisément sur le cas du harcèlement dont il est question dans cette situation.


L'obligation de réaction qu'impose la loi doit porter sur la disparition d'un péril existant. En l'absence d'un péril, il n'y a pas à parler. En présence d'un péril, on peut être amené à parler. Une question simple se pose alors : à quel point le harcèlement, ici scolaire, représente-t-il un péril ?

Le harcèlement scolaire, objet d'attention médiatique et politique, est devenu un délit pénal depuis **la loi n° 2022-299 du 2 mars 2022** visant à combattre le harcèlement scolaire. Celui-ci est lourdement sanctionné en cas de suicide ou de tentative de suicide. Le harcèlement n'est pas un crime, mais il est désormais un délit lourdement sanctionné.

Et pour cause : il ne faut pas minimiser l'impact du harcèlement, sa charge de violence, son degré de nuisance et ses moyens d'action aujourd'hui décuplés. Il faut prendre en compte l'âge, la vulnérabilité qui lui est intrinsèque, et l'impact que le harcèlement peut avoir sur l'intégrité physique ou psychique d'une personne. Ce qui relève de l'éthique et plus seulement du droit, c'est de savoir qui on se doit de protéger en priorité. Dans l'ordre des hiérarchies, protéger la vie d'une personne l'emporte sur le respect de la confidentialité. Il importe alors au professionnel, pour pouvoir décider en conscience de ce qu'il doit dire, faire ou taire, de mesurer le degré de gravité, le péril plus ou moins important que représente ici le harcèlement.

D'une manière ou d'une autre, le professionnel ne peut rester indifférent à cette question, soit qu'il décide de parler, soit qu'il décide de se taire et d'user des moyens éducatifs dont il dispose pour travailler avec le jeune dont il est responsable sur la cessation et la réparation des torts qu'il a pu causer.

## Recommandations du Comité :

- Ne transmettre **aucune information par téléphone** ; 
- Avertir sa hiérarchie, se réunir pour statuer sur la préservation ou non du secret professionnel. Le secret professionnel ne doit pas être un totem, et sa levée ne doit pas être un tabou si elle est faite consciemment et en connaissance de cause ;
- En cas de levée du secret, réunir les **éléments purement factuels** susceptibles d'être transmis ;
- Durant la convocation, faire valoir le devoir de se taire ou répondre aux questions posées sans anticiper ces dernières ;
- Relire le procès-verbal et ne pas hésiter à le corriger.

**QUESTION :**

**SI UN PROFESSIONNEL A CONNAISSANCE D'UN FAIT DE VIOLENCE, FAUT-IL DÉNONCER LE JEUNE, AU RISQUE DE ROMPRE L'ALLIANCE THÉRAPEUTIQUE ?**

Pour ce deuxième questionnement, l'enjeu est certes toujours celui du secret professionnel, mais les circonstances sont bien différentes. La question n'est plus « Que faut-il dire ou taire ? », mais « Faut-il dénoncer un jeune majeur pris en charge sur la base d'une information qui a été confiée à un professionnel ? » .

En d'autres termes, même si le cadre juridique demeure le même, les enjeux ici sont bien plus portés sur des questionnements éducatifs que purement réglementaires. C'est le projet d'accompagnement du professionnel qui doit lui servir de boussole pour choisir en conscience la meilleure option, c'est-à-dire celle qui favorisera au mieux l'intérêt du jeune tout en ne faisant pas violence à la propre conscience et aux valeurs du professionnel et, derrière-lui, de l'institution.

Avant d'en venir aux questionnements éducatifs et relatifs à l'accompagnement, il est nécessaire de (re)poser quelques bases sur la question du secret.

**1) Le secret professionnel ne relève-t-il que de la confidence ?**

Le secret professionnel est à la fois un savoir protégé et un savoir partagé. Lorsque le professionnel se voit confier une information, ou qu'il l'a découverte, apprise, comprise, diagnostiquée, évaluée ou devinée dans l'exercice de sa profession, il devient alors le dépositaire (et non le propriétaire) du secret. Le secret ne se réduit donc pas à ce qui est confié.

En dehors du secret professionnel, chacun a un devoir de discrétion et une obligation de ne pas porter atteinte à la vie privée d'autrui, qui comporte notamment la réputation, l'honneur, la tranquillité, le droit à l'image (**Article 9 du Code civil**).

## 2) Que couvre le secret professionnel ?

Le secret professionnel s'applique à ce qui relève de la vie privée. Bien que la notion de vie privée ne soit pas définie par la loi, elle a été précisée peu à peu par la jurisprudence et inclut :

- la situation sociale, financière, médicale d'une personne ;
- sa régularité sur le territoire ;
- ses antécédents judiciaires ;
- ses coordonnées ;
- sa vie sentimentale ;
- son image ;
- sa pratique religieuse.



En d'autres termes, en vertu de **l'article 226-13 du Code pénal**, le professionnel du secteur médico-social se trouve dans l'obligation de taire toute information relative aux éléments cités ci-dessus.

## 3) Que faire lorsqu'on devient dépositaire d'un secret vis-à-vis d'une situation en contradiction avec nos valeurs et légalement discutable ?

Il y a des secrets, parfois lourds, qu'on aurait souhaité ne jamais apprendre. Le secret partagé n'en reste pas moins une manifestation de la confiance. L'ancien Code pénal parlait de « **confidants nécessaires** » pour qualifier celles et ceux naturellement amenés, par leur mission, à recevoir des confidences.

Cependant, lorsqu'on devient le dépositaire d'un secret impliquant des éléments délictueux, le confident peut se sentir malgré lui complice, ou pris en otage par l'information qu'il possède. Le partage du secret ne peut en aucun cas résulter dans un transfert de culpabilité du jeune sur le professionnel.

Dans cette situation, ce dernier est alors confronté à l'option de conscience. Celle-ci réside dans la possibilité qui lui est laissée de parler ou de se taire. Faut-il taire ce qu'on sait en vertu de l'obligation du secret professionnel, ou s'autorise à parler pour faire cesser l'existence d'un danger ? Ne rien dire, n'est-ce pas légitimer la violence ?

On peut résumer l'option de conscience de la manière suivante :

### Option de conscience

#### --> **Choix de parler**

--> Dénonciation du délit  
= art. 226-14 du Code pénal

#### --> **Obligation de se taire**

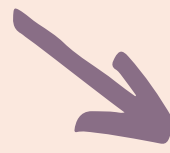
--> Maintien du secret professionnel  
= art. 226 du Code pénal

alors



--> Pendant l'enquête,  
l'intervention continu  
--> Accompagner,  
éduquer,  
--> Responsabiliser  
--> Préserver la  
confiance

mais



--> Obligation de réaction  
(si l'on est en mesure de faire  
cesser le péril sans se mettre en  
danger ou un tiers),  
sinon l'inaction et l'absence de  
signalement pourront relever de  
l'omission de porter secours  
(art. 223-6 du Code pénal).  
--> Le professionnel devra prouver  
qu'il n'est pas resté indifférent



Dans le Rapport d'information du Sénat n°304 sur l'obligation de signalement par les professionnels astreints à un secret des violences commises sur les mineurs, il est d'ailleurs que *l'option de conscience, qui autorise la préservation du secret, est adaptée à la complexité des situations qui font naître, à chaque fois, un « cas de conscience » pour le professionnel*. Il s'agit donc, pour le professionnel, d'opter en conscience pour l'option qui lui semble la plus juste possible.

Il y a cependant des exceptions à la règle.

Il y a obligation de signalement pour le professionnel du secteur médico-social sur les éléments suivants :

- la détention d'une arme ou l'intention de s'en procurer une, dans la mesure où elle peut mettre en danger autrui comme l'utilisateur ;
- des faits de violences conjugales ;
- dans le cas de privations ou de sévices infligés à une personne mineure ou incapable de se protéger ;
- dans le cas d'informations préoccupantes sur la situation d'un mineur laissant craindre que sa santé, sa sécurité ou sa moralité soient en danger ou en risque de l'être, ou que les conditions de son éducation et de son développement soient gravement compromises ou en risque de l'être.

#### 4) Que faire de l'aveu ?

Parce que le partage du secret établit un lien, notamment de confiance, il représente l'occasion d'un travail d'accompagnement sur la base des informations qui sont confiées.

Confier des faits de violences commis, les avouer à un tiers, est un geste, une initiative qui doit d'abord être prise en compte, interrogée et interprétée.

Parce que le partage du secret établit un lien, notamment de confiance, il représente l'occasion d'un travail d'accompagnement sur la base des informations qui sont confiées.

Confier des faits de violences commis, les avouer à un tiers, est un geste, une initiative qui doit d'abord être prise en compte, interrogée et interprétée.

Comment appréhender un fait de vengeance qui nous est conté ? Peut-on en parler, sans dénoncer ni cautionner ? Lorsqu'on se venge, lorsqu'on répond à la violence par la violence, c'est bien souvent parce qu'on a manqué de nous reconnaître comme victime, et qu'on a manqué de réparer l'atteinte à notre personne qui nous était pourtant due. Il faut alors travailler sur l'injustice, aider à reprendre un parcours de reconnaissance de victime.

La prudence exige de ne pas sur-interpréter l'aveu, ou tout du moins de ne pas projeter sur lui une interprétation somme toute trop subjective. L'aveu peut représenter une demande de jugement, un appel à l'aide, une prise de conscience de la gravité de ce qui a été commis ... Ou toute autre chose.

Le partage du secret professionnel au sein d'une équipe peut aider à décentrer son regard, s'éloigner de ses projections et prendre du recul sur la situation.

Une cellule peut être créée à cette organisation afin qu'un regard neutre, sans affect et objectif sur la situation, puisse aider l'équipe dans sa prise de décision, celle-ci pouvant être parfois toute entière « embourbée dans le subjectif ».



La prudence exige de ne pas sur-interpréter l'aveu, ou tout du moins de ne pas projeter sur lui une interprétation somme toute trop subjective. L'aveu peut représenter une demande de jugement, un appel à l'aide, une prise de conscience de la gravité de ce qui a été commis ... Ou toute autre chose.

Le partage du secret professionnel au sein d'une équipe peut aider à décentrer son regard, s'éloigner de ses projections et prendre du recul sur la situation. Une cellule peut être créée à cette organisation afin qu'un regard neutre, sans affect et objectif sur la situation, puisse aider l'équipe dans sa prise de décision, celle-ci pouvant être parfois toute entière « embourbée dans le subjectif ».

### **5) Travailler sur des objectifs, accepter que les réponses puissent n'être pas à la hauteur**

Ce propos n'a évidemment pas vocation à se substituer à la conscience du professionnel dans les cas similaires ou apparentés auxquels il peut être confronté. C'est pour cela que des réponses graduées ont été identifiées, en fonction de leur objectif éducatif et de son atteinte, plutôt qu'une solution unique.

Le travail sur l'aveu, sur la culpabilité, peut donner lieu à un travail sur le courage. Il faut du courage pour reconnaître ses responsabilités. La culpabilité peut aller jusqu'au pardon et s'engager de plein gré dans une démarche de réparation. Il y a également une forme de courage certaine dans le fait d'affronter la sanction et non de braver la loi. En cela, on peut encourager à se dénoncer dans une perspective éducative de préparation à la citoyenneté. Le respect du cadre doit rester un projet prioritaire de l'accompagnement.

Mais si le jeune ne se dénonce pas, est-ce au professionnel de le faire ? Ne peut-il pas s'assurer, par son travail d'accompagnement, d'avoir tout fait pour empêcher la reconduction de ce type de comportement violent ? La réponse à cette question est à l'appréciation de l'équipe et, en dernière instance, de la position institutionnelle qui sera adoptée concernant cette situation. Il demeure évident que travailler sur l'aveu avant toute autre chose ne peut comporter que des avantages sur une dénonciation instantanée et sans concertation de faits révélés. En dernière instance, l'option de conscience accordée aux professionnels doit les confronter à l'attitude qu'ils se doivent d'adopter pour, en même temps :

- favoriser l'intérêt de l'enfant et préserver l'alliance thérapeutique ;
- respecter leur conscience et leurs valeurs ;
- respecter la loi et le cadre réglementaire.

**Recommandations du Comité :**

- Bien distinguer les différences impliquées entre un public de mineurs et de majeurs dans le cas de violences. ;
- Décloisonner le secret au sein de l'équipe ;
- Travailler sur l'aveu, la culpabilité, et se donner des objectifs ;
- Si l'objectif n'a pas été atteint d'une manière ou d'une autre (qu'il s'agisse de la réparation, de la dénonciation volontaire ou d'une autre action), se réserver le droit de dénoncer, ou d'estimer que l'accompagnement nécessaire a été fait pour mettre fin au danger et prodiguer des leçons importantes sur le comportement.

**QUESTION :**

**FAUT-IL PRIORISER LA PRISE EN CHARGE DU HANDICAP OU  
PROTÉGER DU TRAUMA SEXUEL ?**



Dans le cas d'une agression sexuelle, doit-on sortir l'enfant agresseur pour protéger la victime ou doit-on maintenir l'agresseur car porteur d'un handicap ? Pour répondre à ce problème, il est tout d'abord nécessaire de définir précisément ce en quoi consiste une violence sexuelle, et les particularités qu'elle implique dans le cas de violences entre mineurs.

**A) Définir les violences sexuelles entre mineurs**



**Chose importante à noter :**

**Pour les moins de 13 ans : on ne parle pas de violences sexuelles mais de « comportements à caractère sexuel préoccupants ».**

Une question légitime se pose : comment distinguer un caractère préoccupant de ce qui pourrait relever de la curiosité ? Le caractère préoccupant ne se situe pas dans le geste en lui-même, **mais dans sa répétition malgré les mises en garde.**

Cette appellation différenciée pour qualifier les actes des plus jeunes n'a pas vocation à dédramatiser la violence commise. Elle suppose plutôt l'absence d'intention coupable. Il ne peut y avoir d'intention coupable que de la part d'une personne ayant connaissance des lois qu'elle transgresse, ou capable de comprendre le sens de la sexualité et du consentement.

Parce qu'on suppose que les très jeunes ne commettent pas de violences, mais ont des comportements à caractère sexuels préoccupants, ils sont présumés pénalement irresponsables de leurs actes, si l'on se réfère à **l'article L. 11-1 du Code de justice pénale des mineurs**. Il s'agit de la présomption d'irresponsabilité pénale :

« Est capable de discernement le mineur qui a compris et voulu son acte et qui est apte à comprendre le sens de la procédure pénale dont il fait l'objet. »

Cette question du discernement doit nous amener aux remarques conclusives suivantes :

- 1) On peut prouver qu'un enfant de moins de 13 ans a fait preuve de discernement ;
- 2) Pour les moins de 10 ans, il est rare que des poursuites pénales soient exercées. Le juge des enfants peut être saisi au titre d'une éventuelle assistance éducative.

## B) Quelques chiffres et informations



Le cas des violences sexuelles entre mineurs est un phénomène qui prend de plus en plus d'ampleur. D'après le rapport du Sénat sur la délinquance des mineurs en 2022, en cinq ans, les violences sexuelles commises sur des mineurs par des mineurs ont augmenté de 59,7 %. Comment comprendre ce chiffre ?

On ne peut sous-estimer l'influence certaine de la consommation de pornographie chez un public très jeune. Qualifiée aussi bien de « viol psychique » que de « drogue numérique », son contact avec un public très jeune est facilité par l'usage normal des technologies qui se fait aujourd'hui à l'âge de 7-8 ans.

Parce le nombre de violences augmente, il est impératif que la prise en charge de mineurs puisse répondre à ce problème, et éviter que les situations s'aggravent jusqu'au traumatisme profond. A ce titre, il apparaît essentiel de mentionner qu'**un tiers des auteurs de violences sexuelles ont eux-mêmes en été victimes** - une donnée qui nécessite d'accroître sa vigilance sur les causes profondes des problèmes rencontrés.

Dernier chiffre important : les enfants de moins de 10 ans représentent tout de même 11% des mis en cause dans des cas de violences sexuelles entre mineurs (avec 27,2% pour les 10-13, 29,6% pour les 13-14, et 43,7% pour les 15-17).

## C) Que faire en cas d'agression sexuelle constatée entre mineurs ?

## a) Qui prévenir ?

Dans le cas de violences et de comportement à caractère sexuel préoccupants, le professionnel peut saisir le procureur de la République (le parquet) afin de porter à sa connaissance ces faits. Le signalement d'une infraction suppose l'ouverture d'une procédure pénale. Il peut également alerter sur un danger conformément à **l'article 375 du Code civil**, ce qui supposera la mise en oeuvre éventuelle d'une assistance éducative.



## b) Pourquoi saisir la justice ?

Le but n'est pas de traumatiser la victime davantage, et il ne faut pas non plus avoir peur de nuire à l'auteur présumé. Dans le cadre de la justice pénale des mineurs, il y a une primauté de l'éducatif sur le répressif. On peut saisir la justice pour les raisons suivantes :

- Obtenir réparation de son préjudice ;
- Se protéger ;
- Voir l'auteur de l'infraction qu'on a subie en être déclaré coupable et être puni pour ses actes
- Être reconnu en sa qualité de victime
- Protéger la société (éviter la réitération ou la récurrence)

c) Accompagner et aider à guérir

Pour citer Violette Guillois, magistrate :

**“La plus grande erreur éducative serait celle de l'indifférence des adultes”**\*

Il est nécessaire de réagir pour ne pas être indifférent. La prise en charge d'une violence sexuelle est une course contre la montre. Même si l'on peut progressivement conscience du problème, le temps déjà écoulé entre l'agression et l'accompagnement peut déjà favoriser :

- le développement de pathologies du lien (soumission, emprise) ;
- la reproduction de violences sexuelles, en tant qu'auteur ou victime.

Pour cela, il faut favoriser le besoin de sécurité de l'enfant, le premier de tous les besoins selon le juge des enfants Edouard Durand dans son ouvrage Défendre les enfants (2022). Il est alors impératif :

- d'écarter de son agresseur ;
- ne pas rester indifférent ou passif : signaler une situation préoccupante, c'est faire une action pour protéger l'enfant et des victimes potentielles, quand bien même il n'y aurait pas de suites pénales.

Parce que le traumatisme s'attaque aux bonnes conditions du développement de l'enfant, il est nécessaire de ne pas centrer la thérapie sur la violence subie.

Tous les domaines du développement de l'enfant doivent être considérés, qu'il s'agisse du domaine :

- de l'affectivité ;
- des apprentissages ;
- de la socialisation.



\*Violette Guillois « Quel est l'intérêt de saisir la justice à la suite de violences sexuelles entre mineurs » in *Violences sexuelles entre mineurs. Agir, prévenir, guérir ... Les spécialistes répondent.* 2023.

•Quelle réponse institutionnelle ?

En l'absence ou en l'attente de signalement, il faut veiller à une séparation stricte entre l'agresseur et l'agressé. La confrontation avec l'agresseur ou la simple éventualité de cette dernière peuvent manifestement être des facteurs aggravants du traumatisme. Il est également nécessaire de prendre des dispositions afin de protéger les autres.

Bien que la surveillance permanente d'un adulte puisse contenir le problème, elle demeure une solution provisoire. La même remarque peut s'appliquer à la domiciliation. Les parents peuvent être aimants mais pas aidants, en particulier lorsqu'ils n'assument pas leur responsabilité en prodiguant les traitements, ou en portant plainte en cas d'agression ou de suspicion d'agression, en particulier au sein du contexte familial.

Il est essentiel d'insister sur le travail des psychologues dans cette situation. Ils doivent sensibiliser et former les équipes à la dimension psychopathologique du comportement des enfants. Leur comportement préoccupant est un symptôme qui veut dire quelque chose, mais que l'enfant exprime par des moyens inappropriés.

#### Recommandations du Comité :

- Ne pas rester indifférent : signaler ou alerter sur une information préoccupante ;
- Séparer strictement les enfants, mettre en place des solutions provisoires pour surveiller ;
- Accompagner l'enfant agressé sans réduire la thérapie à la violence subie. Les conditions de son bon développement (socialisation, apprentissage, relations affectives) sont-elles menacées ?
- Réfléchir collectivement à des solutions pérennes. Faut-il déplacer l'agresseur ? Comment protéger les autres ?

## 5. PRÉSENTATION DES MEMBRES DU COMITÉ

	NOM	PRÉNOM	FONCTION	ÉTABLISSEMENT
1	ORTIZ	MICHEL	Éducateur sportif	IME SESSAD Madeleine Brès
2	DIOP	LAURE	Psychologue	MDE SESSAD Frida Kahlo
3	VITAL	PATRICK	Éducateur Spécialisé-élève	ITEP Angela Davis Paris
4	ROCHE	DELPHINE	Adjointe de direction	DITEP Robert Commin
5	SANOKO	Aminata	Responsable qualité	SIÈGE
6	PEDRO	CHRISTINE	Directrice	IME, URAT, UEMA René Zazzo
7	LEVY	CAROLE	Psychologue	DITEP René Laborie
8	LUSBEC	NICOLAS	Accompagnant Éducatif et Social	Dispositif Hannah Arendt
9	KARTI	OPHÉLIA	Chargée de mission	SIÈGE
10	AIDARA	MOULEYE	Formateur	DITEP Angela Davis Ado
11	ARIF	YOUSSEF	Éducateur Spécialisé-élève	Dispositif Hannah Arendt
12	ABEL	ELODIE	Accompagnante Éducative et Sociale	URAT
13	TURRIER	DENIS	Administrateur	Conseil d'Administration
14	D'AGNANO	VALENTIN	Professeur agrégé de philosophie	Externe
15	LUCAS	ANITA	Parent	GEM Persan
16	DEWULF	Chantal	Éducatrice Spécialisée	Dispositif Hannah Arendt
17	BESNIER	Laëtitia	Éducatrice Spécialisée	IME SESSAD Madeleine Brès
18	ROSENCZVEIG	JEAN-PIERRE	Ancien Juge des Enfants	Externe Invité