



# Plan de protection

Prévenir les abus sexuels et les abus  
de pouvoir dans la pastorale





<b>CHAPITRE</b>	<b>CONTENU</b>	<b>PAGE</b>
<b>01</b>	Avant-propos du président de l'Église	5
<b>02</b>	Code de conduite	6
<b>03</b>	Organes de signalement et cellule de crise pour l'enregistrement et le suivi des cas	7
<b>04</b>	Organisation de la gestion des cas et déroulement de l'intervention	8-9
<b>05</b>	Groupe d'expertise « Gestion des abus sexuels »	10

## ANNEXES

<b>A1</b>	Brochure « Code de conduite pour éviter de franchir les limites »
<b>A2</b>	Circulaire sur la déclaration de consentement
<b>A3</b>	Dépliant « Prévenir les abus sexuels et les abus de pouvoir dans la pastorale »
<b>A4</b>	Directive 03.01.07 « Gérer les abus de pouvoir et les abus sexuels »
<b>A5</b>	Documents de formation
<b>A6</b>	Cahier des charges et recommandations à l'intention des personnes travaillant au sein des organes de signalement



## 01 Avant-propos du président de l'Église

Par le présent document, la direction de l'Église néo-apostolique de Suisse souligne que les abus sexuels et les abus de pouvoir dans la pastorale ne sont pas tolérés. L'Église prend ses responsabilités et définit, dans son plan de protection, des mesures de prévention, des canaux de communication et une organisation d'intervention.

Les violations des limites personnelles et les violences sexuelles commises par des ministres ou par des chargés de fonction, à qui les membres de l'Église accordent généralement une grande confiance, sont graves et douloureuses. Le présent plan de protection permet d'accorder l'attention nécessaire à ce thème, que l'on retrouve malheureusement dans toutes les couches de la population et dans toutes les institutions. Il est contraignant pour toutes les personnes œuvrant au service de l'Église. Par ailleurs, les ministres et les chargés de fonction qui, dans le cadre de leur activité, sont en contact avec des enfants, des jeunes et des personnes en situation de dépendance signent une déclaration de consentement.

Les personnes concernées par des abus peuvent s'adresser à un organe de signalement interne ou à un organe de signalement externe. La protection et l'aide aux victimes ont la priorité absolue. Les organes de signalement sont ouverts à tous les membres de l'Église qui souhaitent réfléchir à un comportement agressant et discuter des mesures à prendre pour y remédier.



Jürg Zbinden

## 02 Code de conduite

Le code de conduite de l'Église néo-apostolique constitue un repère et un outil de prévention pour les membres de l'Église. Il offre aux enfants, aux jeunes et aux personnes en situation de dépendance une protection contre les abus et les violations de leurs limites personnelles. Il définit une ligne de conduite pour les activités de l'Église ainsi que des normes de qualité en matière de comportement.

La brochure « Code de conduite pour éviter de franchir les limites » est jointe en annexe au présent document.

## 03 Organes de signalement et cellule de crise pour l'enregistrement et le suivi des cas

Les organes de signalement définis et rendus publics aident les membres de l'Église à agir de manière professionnelle :

🕒 **Organe de signalement interne** : il peut être contacté pour des conseils en cas de violation des limites personnelles ou d'incertitudes quant au comportement de ministres ou de chargés de fonction. Il reçoit également les signalements d'actes pénalement répréhensibles. Il est compétent aussi bien pour les personnes directement concernées par des abus que pour les ministres et les chargés de fonction. Lors d'entretiens, la personne travaillant au sein de l'organe de signalement soutient les personnes concernées dans la suite de la procédure. Elle peut être contactée par courriel ou par téléphone. L'organe de signalement n'est pas seulement important pour les personnes directement concernées, mais aussi pour les ministres et les chargés de fonction qui signalent une situation suspecte. Enfin, il assume une fonction de triage : si une infraction pénale ne peut être exclue, il transmet le cas à la cellule de crise.

🕒 **Organe de signalement externe** : un organe de signalement interne n'est pas forcément adapté à tous les cas et à toutes les personnes, car il peut y avoir un risque de conflit d'intérêts et de loyauté. L'organe de signalement externe est donc également ouvert à tous. Il assume les mêmes tâches que l'organe de signalement interne et fonctionne de la même façon.

### Organe de signalement interne

Vous pouvez vous adresser à votre apôtre ou à notre organe de signalement interne :

*Liliane Mollet, tél. : +41 (0)31 302 09 18,  
Courriel : meldestelle@nak.ch*

*Adresse postale : insecor gmbh,  
Länggassstrasse 8, case postale, 3001 Berne*

### Organe de signalement externe

Vous pouvez également vous adresser à notre organe de signalement externe et indépendant :

*Andrea Gehrig, tél. : +41 (0)79 506 34 68,  
Courriel : kontakt@andrea-gehrig.ch*

*Adresse postale : Andrea Gehrig GmbH,  
Allmendstrasse 13, 4514 Lommiswil*

Gérer une situation où l'on soupçonne des abus sexuels est exigeant et peut être pesant pour les personnes concernées. La présente procédure d'intervention en cas de crise (cf. chapitre 4) est un gage de sécurité et de professionnalisme. En cas de suspicion d'actes pénalement répréhensibles, il convient de garder son calme et d'éviter toute action précipitée. Chaque cas est individuel et exige une procédure adaptée et réfléchie. C'est pourquoi il est également fait appel à des services spécialisés externes.

En cas de suspicion de délit (défini par l'organe de signalement), la cellule de crise est convoquée par la personne responsable.

La cellule de crise est compétente pour toutes les étapes de la gestion du cas, conformément à la procédure d'intervention. Elle se compose des personnes suivantes :

- **Président de l'Église**
- **Responsable de la cellule de crise**
- **Avocat/e**
- **Responsable de l'administration**
- **Responsable de la communication**
- **Personne travaillant au sein de l'organe de signalement (avec voix consultative)**

La cellule de crise procède à une évaluation de la situation sur la base des informations recueillies précédemment. Les indices et les faits sont rassemblés et documentés par écrit. Ils peuvent être nécessaires à l'autorité d'instruction et servent à évaluer la situation de manière minutieuse et complète. Si une plainte pénale est déposée, c'est à l'autorité d'instruction qu'il revient de décider de la suite à donner. La cellule de crise coordonne les processus au niveau de la victime, de la personne mise en cause et de l'entourage. Elle assure la circulation des informations. Dans ce contexte, les droits de la personnalité, tant de la victime que de la personne mise en cause, doivent toujours être préservés.

Il n'y a pas d'interrogatoire de personnes ni de collecte de preuves. Si le soupçon a pu être écarté, une procédure de réhabilitation de la personne soupçonnée est mise en place. Lors de la clôture du cas, un feed-back est adressé aux personnes impliquées. L'amélioration des mesures de protection est un processus d'apprentissage continu.

## 04 Organisation de la gestion des cas et déroulement de l'intervention

### 1. Cellule de crise

Il incombe à la cellule de crise de traiter toutes les questions relatives à la prise en charge, aux décisions à prendre et aux étapes de communication. Le cercle des personnes impliquées doit être aussi restreint que possible. En ce qui concerne la communication interne et externe, la personnalité de toutes les personnes impliquées doit être protégée et la gestion du cas doit être coordonnée. C'est pourquoi aucune personne en dehors de la cellule de crise ne doit être impliquée dans les démarches, même si plus d'informations s'avèrent nécessaires.

### 2. Principes d'action en cas de soupçon de délit

☉ **Prendre le signalement au sérieux** : tout signalement d'un éventuel délit fait l'objet d'un examen.

☉ **Ne pas mener d'interrogatoires** : en cas de suspicion de délit poursuivi d'office, les personnes concernées ne doivent pas être interrogées pour vérifier les faits. Le risque de poser des questions suggestives est élevé ; les déclarations qui en résultent ne sont pas utilisables, même ultérieurement.

☉ **Garder son calme et agir de manière coordonnée** : la procédure d'intervention est un gage de sécurité et permet d'éviter les erreurs graves. Chaque cas est individuel et exige une procédure adaptée et réfléchie. Toutes les mesures sont décidées avec soin au sein de la cellule de crise et ne sont pas précipitées. Des réactions excessives et une procédure irréfléchie peuvent entraîner des traumatismes supplémentaires et rendre difficile, voire impossible, toute clarification de la situation.

☉ **Ne pas alerter ni confronter la personne mise en cause** : les soupçons de délit ne doivent pas parvenir jusqu'à la personne mise en cause. Cette dernière ne doit pas être confrontée aux soupçons, car cela pourrait éventuellement augmenter la pression qu'elle ressent ou lui permettre de se soustraire à la situation.

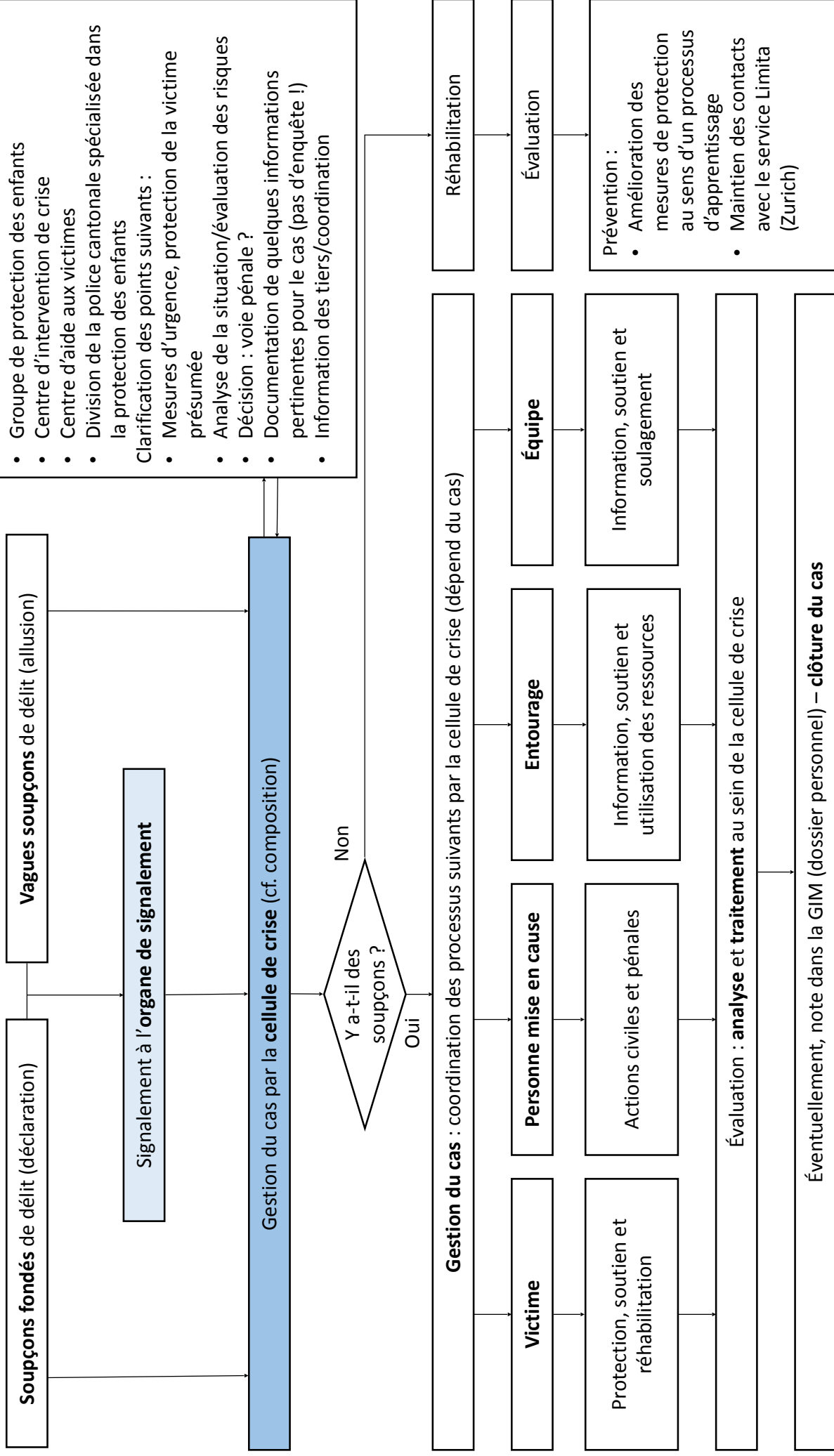
☉ **Tout documenter par écrit** : les procès-verbaux peuvent être utiles à l'autorité d'instruction et servent à évaluer la situation de manière minutieuse et complète. La règle suivante s'applique : l'ensemble des observations, mesures et délais sont documentés par écrit et dans l'ordre chronologique.

☉ **Compter sur la crédibilité des déclarations** : il faut partir du principe que les personnes concernées sont crédibles, même si cela peut être en discordance avec la présomption d'innocence, mentionnée ci-dessous. En cas de doute, il convient de poursuivre les démarches de clarification plutôt que de classer le cas sans suite. En fin de compte, c'est le bien-être menacé des personnes qui passe avant tout.

☉ **Garantir le devoir de diligence envers la personne mise en cause** : si une procédure est engagée sur la base d'un signalement, la présomption d'innocence s'applique pendant toute la durée de la procédure. La situation est traitée avec soin et les droits de la personnalité (p. ex. préservation de l'anonymat) de la personne mise en cause sont respectés. Si les soupçons peuvent être levés, une procédure est mise en place pour réhabiliter la personne soupçonnée. Il convient de déterminer ensemble qui sera informé.

☉ **Prendre des mesures immédiates pour protéger la victime** : il faut soutenir la victime (mise en réseau avec les services d'aide aux victimes) et, dans la mesure du possible, éviter ou réduire au minimum ses contacts avec la personne mise en cause (p. ex. en relevant cette personne de ses fonctions).

## Procédure d'intervention



## 05 Groupe d'expertise « Gestion des abus sexuels »

### Mandat et objectifs

#### Introduction

La dignité, l'intégrité et l'autodétermination de l'être humain sont au cœur des préoccupations de l'Église néo-apostolique. Cette dernière s'engage donc pour une tolérance zéro en matière d'abus sexuels.

#### Mandat

Sur la base des directives internationales<sup>1</sup>, le groupe d'expertise « Gestion des abus sexuels » a défini le mandat suivant pour l'Église territoriale de Suisse :

#### ☉ Assumer ses responsabilités

En principe, chaque individu est responsable de ses actes. Les ministres dirigeants ont toutefois un devoir de diligence élevé dans le choix des ministres et des chargés de fonction. Ils exercent un rôle de surveillance sur la manière dont les ministres et les chargés de fonction mandatés ou nommés remplissent leur tâche.

#### ☉ Assurer la prévention

Il s'agit d'intégrer des mesures préventives dans la formation initiale et continue des ministres et des chargés de fonction.

Celles-ci incluent entre autres :

- la transparence, l'ouverture et l'honnêteté,
- la promotion de la capacité à gérer les conflits,
- le recours à des professionnels de la consultation,
- le perfectionnement, l'accompagnement et la supervision,
- la mise à disposition d'informations et d'explications par le biais de publications et de conférences ouvertes à toutes les personnes en quête de conseils.

Les dangers doivent être pris au sérieux et les signalements émanant des membres de l'Église doivent être examinés avec soin.

#### ☉ Garantir une organisation d'intervention

Chaque cas suspect ou chaque cas d'agression sexuelle signalé doit être examiné soigneusement et individuellement. À cet égard, les conditions suivantes doivent être remplies :

- Les organes de signalement internes et externes doivent être connus et accessibles à tout moment. Ce sont eux qui décident quels cas sont transmis à la cellule de crise.
- En accord avec le président du groupe d'expertise, la direction de l'Église détermine les membres de la cellule de crise. Cette dernière décide de la suite à donner aux cas qui lui sont présentés, en coopération avec des partenaires désignés (p. ex. centres d'aide aux victimes).

Si un cas suspect s'avère infondé, la direction de l'Église s'efforce de réhabiliter la personne soupçonnée. Si un soupçon se confirme, la personne mise en cause est relevée de son ministère ou de ses fonctions.

#### Objectifs

Avec le soutien et l'accompagnement d'experts du service Limita (service de prévention de l'exploitation sexuelle), un plan de protection sur mesure a été élaboré pour l'Église néo-apostolique de Suisse. Il se base sur une analyse des besoins et des risques qui a mis en évidence les points forts et les points faibles de l'Église. Diverses mesures ont ensuite été définies dans les domaines suivants :

- transfert des connaissances,
- évaluation des risques,
- traitement des plaintes,
- gestion des crises,
- prévention.

L'accent est mis sur les discussions honnêtes et le dialogue ouvert au sujet des points sensibles ainsi que sur les situations de risque concrètes dans la vie quotidienne de l'Église. L'attitude chrétienne fondamentale d'une cohabitation respectueuse crée un bon terrain pour la prévention, qui doit cependant toujours être concrétisée au quotidien.

La composition du groupe d'expertise « Gestion des abus sexuels » doit permettre d'assurer la formation et la prévention, et les documents de référence doivent répondre aux besoins actuels en matière de protection contre les abus sexuels.

<sup>1</sup> ÉNAI ; *Abus et harcèlement sexuels dans le cadre du suivi pastoral*, état au 27.07.2009



### Organe de signalement interne

Vous pouvez vous adresser à votre apôtre ou à notre organe de signalement interne :

*Liliane Mollet, tél. : +41 (0)31 302 09 18,*

*Courriel : [meldestelle@nak.ch](mailto:meldestelle@nak.ch)*

*Adresse postale : insecor gmbh,*

*Länggassstrasse 8, case postale, 3001 Berne*

### Organe de signalement externe

Vous pouvez également vous adresser à notre organe de signalement externe et indépendant :

*Andrea Gehrig, tél. : +41 (0)79 506 34 68,*

*Courriel : [kontakt@andrea-gehrig.ch](mailto:kontakt@andrea-gehrig.ch)*

*Adresse postale : Andrea Gehrig GmbH,*

*Allmendstrasse 13, 4514 Lommiswil*

Tout signalement est traité de manière confidentielle.

Auteur : Groupe d'expertise  
« Gestion des abus sexuels »

État au : 01.06.2023



Église néo-apostolique de Suisse  
Ueberlandstrasse 243  
8051 Zurich  
Suisse

Téléphone 043 268 38 38  
Courriel [info@nak.ch](mailto:info@nak.ch)  
Internet [www.nak.ch](http://www.nak.ch)



## Code de conduite pour éviter de franchir les limites

Prévenir les abus sexuels et les abus de pouvoir dans la pastorale



# PAGES TABLE DES MATIÈRES

---

**05** 1 Préface du président de l'église

---

**06** 2 De quoi s'agit-il?  
2.1 Situations à risque  
2.2 Violations des limites personnelles  
2.3 Exploitation sexuelle, abus sexuels  
2.4 Agressions sexuelles entre pairs

---

**07** 3 Organes de signalement et déroulement organisationnel d'une intervention  
3.1 Réflexions sur le pouvoir  
3.2 Échanges

---

**08** 3.3 Caractère contraignant  
3.4 Gestion des risques  
3.5 Ce que le code de conduite n'est pas  
4 Attitudes fondamentales  
4.1 Pouvoir et responsabilité

---

**09** 4.2 Humilité  
4.3 Estime  
4.4 Capacité à accepter les critiques

---

**10** 4.5 Transparence  
4.6 Fonction d'exemple

---

**11** 4.7 Prendre soin de soi  
4.8 Conscience de son rôle  
4.9 Proximité et distance

---

**12** 4.10 Feed-back  
4.11 Mission de protection

---

**13** 5 Normes de qualité  
5.1 Comment ne pas utiliser la foi de façon manipulatrice?  
5.2 Comment consolider la foi des croyants en respectant leur autodétermination et sans les manipuler sur le plan spirituel?

---

- 
- 14** 5.3 Comment séparer mon mandat ecclésial de ma vie privée?  
5.4 Comment organiser de manière transparente la transition entre mes différents rôles?

- 
- 15** 5.5 Comment veiller à l'autodétermination sexuelle des croyants?  
5.6 Comment gérer avec vigilance les visites pastorales n'impliquant que deux personnes?

- 
- 17** 5.7 Comment appréhender l'accompagnement pastoral?  
5.8 Comment appréhender le travail pédagogique avec les mineurs?

- 
- 18** 5.9 Comment gérer la proximité émotionnelle de manière appropriée?  
5.10 Comment gérer la proximité physique de manière appropriée?  
5.11 Comment gérer de manière appropriée les situations où je suis appelé-e à apporter du réconfort?

- 
- 19** 5.12 Comment respecter l'intimité des enfants et des jeunes dans les chambres à coucher (p. ex. en camp)?

- 
- 20** 5.13 Comment respecter l'intimité des enfants et des jeunes dans les toilettes, les vestiaires et les salles de douche (p. ex. en camp)?  
5.14 Comment communiquer sur les réseaux sociaux en adéquation avec le rôle que j'assume?

- 
- 21** 5.15 Comment gérer les personnes qui dépassent les limites?

- 
- 22** 6 Mise en œuvre  
6.1 Ordination et mandatement

- 
- 23** 6.2 Responsabilités de direction (y c. correction des comportements fautifs)  
6.3 Obligation de signalement  
6.4 Communication vis-à-vis de l'extérieur

- 
- 24** Mentions légales
-



# 1 PRÉFACE DU PRÉSIDENT DE L'ÉGLISE

Par le présent code de conduite, l'Église néo-apostolique entend souligner qu'il est important de prévenir les abus de pouvoir et les agressions sexuelles. Il s'agit de préserver la dignité, l'intégrité et l'autodétermination de l'être humain. Pour ce faire, il est prévu que les ministres et les chargés de fonction qui, dans le cadre de leur activité, sont en contact avec des enfants, des jeunes et des personnes en situation de dépendance signent une déclaration de consentement.

D'une part, le présent code de conduite décrit les attitudes fondamentales qui doivent servir de repères aux ministres et aux chargés de fonction dans l'accomplissement de leur mission. Celles-ci sont accompagnées d'exigences claires. D'autre part, il définit des normes de qualité en matière de comportement et donne des impulsions pour les discussions sur le sujet. Il soutient une culture ouverte et contraignante du dialogue et de la transparence à tous les niveaux hiérarchiques. Il a été élaboré avec l'aide du service Limita (Zurich), un service de prévention de l'exploitation sexuelle.

L'objectif du code de conduite est de mettre à disposition un instrument de réflexion responsable et de développement attentif du comportement. Dans le quotidien de l'Église, il s'agit de garantir une gestion anticipée et commune des risques autour des abus de pouvoir, afin d'éviter les mauvaises interprétations et les malentendus. La protection de l'être humain au sein de l'Église néo-apostolique est au cœur de cette démarche.

La direction de l'Église considère avec beaucoup d'estime l'activité essentiellement bénévole des ministres et des chargés de fonction et leur fait confiance. Tous sont appelés à soutenir le travail de prévention dans un processus d'apprentissage permanent. Nous vous sommes reconnaissants de votre aide active.

## 2 DE QUOI S'AGIT-IL ?

Mettre en lumière des comportements

Ce code de conduite présente des comportements que l'on rencontre au sein de l'Église vis-à-vis des enfants, des jeunes et des adultes qui se trouvent dans un certain rapport de dépendance. Il se divise en trois champs thématiques : les situations à risque, les violations des limites personnelles et les délits. En revanche, il n'aborde pas le thème des abus sexuels entre pairs.

### 2.1 Situations à risque

Gérer avec soin les situations délicates

Les situations à risque sont des situations délicates de la vie quotidienne qui pourraient être exploitées pour mettre en place progressivement des violations de limites personnelles ou des abus sexuels. Les situations à risque ne peuvent pas être évitées : le risque zéro est impossible. Néanmoins, quand il y a risque, cela ne veut pas dire qu'il y a danger immédiat. Ces situations doivent être gérées avec soin et transparence. Elles sont toujours délicates pour toutes les parties : pour les personnes en position de dépendance, qui peuvent être victimes de violations de leurs limites personnelles, d'agressions ou de délits, et pour les personnes exerçant une fonction au sein de l'Église, qui peuvent faire face à des malentendus, des mauvaises interprétations ou des fausses accusations.

### 2.2 Violations des limites personnelles

Préserver l'intégrité des personnes

Les violations des limites personnelles ne sont pas des actes punissables. Elles peuvent être involontaires, mais être perçues comme un harcèlement. Si elles se répètent, elles peuvent porter atteinte à l'intégrité d'une personne. Elles doivent être abordées de manière objective.

### 2.3 Exploitation sexuelle, abus sexuels

Délits poursuivis d'office au pénal

L'exploitation sexuelle est un acte sexuel commis par un adulte en position de force avec un jeune, un enfant ou un adulte en position de dépendance. L'adulte en position de force profite alors de son avantage en termes de connaissances et d'expérience ainsi que d'une relation de pouvoir ou de dépendance pour persuader ou contraindre la personne en position de dépendance à coopérer. L'obligation de garder le secret est centrale ici : elle oblige la victime à se taire et la rend sans défense et impuissante. L'exploitation sexuelle est stratégique, c'est-à-dire qu'elle est très ciblée et extrêmement planifiée. Il s'agit d'un délit poursuivi d'office.

### 2.4 Agressions sexuelles entre pairs

Violences sexuelles moins stratégiques

Les agressions sexuelles entre pairs se distinguent fondamentalement de l'exploitation sexuelle par leur dynamique : les violences sexuelles commises par des enfants et des jeunes sont plus rarement straté-

giques, sont parfois soumises à des dynamiques d'escalade et se produisent en dehors d'un rapport de force important. Il convient de bien faire la différence entre les comportements d'expérimentation ou de test typiques de l'enfance ou de l'adolescence et les délits sexualisés entre enfants et adolescents. À partir de dix ans, les enfants et les jeunes sont également capables de commettre des actes délictueux.

## 3 ORGANES DE SIGNALEMENT ET DÉROULEMENT ORGANISATIONNEL D'UNE INTERVENTION

Le présent code de conduite se concentre sur les abus de pouvoir et l'exploitation sexuelle, car ces formes de violence relèvent de la manipulation, sont taboues et peuvent avoir de graves conséquences pour les personnes concernées. Elles sont en outre étroitement liées les unes aux autres. En règle générale, les délits sexuels commis dans le contexte ecclésial sont liés à l'exercice du pouvoir. Il ne faut pas que la transmission de contenus doctrinaux, de valeurs et d'idéaux ainsi que l'accompagnement pastoral renforcent des dépendances qui seraient utilisées à mauvais escient pour des intérêts personnels et ecclésiaux. Une réflexion sincère et un dialogue ouvert sont donc nécessaires.

Mener une réflexion sincère et avoir un dialogue ouvert

### 3.1 Réflexions sur le pouvoir

Le présent code de conduite aborde les attitudes fondamentales qui permettent de créer une culture du respect des limites. Certaines valeurs sont déjà vécues aujourd'hui, d'autres peuvent être améliorées dans le sens d'un processus d'apprentissage. La mise en œuvre et la concrétisation du code de conduite relèvent de la responsabilité des ministres et des chargés de fonction. Le code de conduite soutient le développement des ministres et des chargés de fonction, afin que leurs réflexions sur le pouvoir et la responsabilité qu'ils assument dans leur position de force contribuent à un changement de culture.

Respecter les limites

### 3.2 Échanges

Le présent code de conduite décrit des situations à risque concrètes qui se situent dans une zone grise<sup>1</sup>. Ainsi, les risques deviennent transparents et peuvent être abordés avant qu'un comportement incorrect ne s'installe ou ne s'aggrave. Les canaux existants doivent être utilisés pour échanger à ce sujet. Les échanges doivent être établis dans tous les domaines d'activité. Les indications concrètes qui sont fournies dans les situations décrites aident à ouvrir la discussion et permettent également de se poser des questions.

Inciter au dialogue

<sup>1</sup>Situations qui ne relèvent pas du droit pénal, mais qui sont propices aux violations des limites personnelles et à la manipulation

### 3.3 Caractère contraignant

Créer un cadre  
contraignant

Le présent code de conduite fixe un cadre contraignant au travers de normes de qualité. Il donne des indications sur la manière de gérer les situations à risque au sein de l'Église. Il ne se veut pas paternaliste, mais entend concrétiser le professionnalisme dans l'exercice des activités impliquant une position de force. Il permet ainsi de réduire, de toutes parts, les risques, les ambiguïtés et les malentendus. Les normes de qualité mentionnées plus bas ne sont pas exhaustives. Elles incitent toutefois à aborder les nouvelles situations à risque de manière professionnelle et par le dialogue.

### 3.4 Gestion des risques

Rendre plus difficiles  
les violations des  
limites

Le présent code de conduite est conçu de manière à indiquer des seuils clairs également pour les situations qui relèvent de la zone grise. Il rend ainsi les violations de limites et les manipulations plus difficiles. Il permet aussi de limiter le risque d'exploitation sexuelle, qui est un délit. Sachant que les abus sont généralement stratégiques, les obstacles pour les prévenir ne doivent pas être individuels, mais structurels.

### 3.5 Ce que le code de conduite n'est pas

Pas d'instruc-  
tions pour les  
infractions  
pénales

Le présent code de conduite n'offre pas de cadre pour agir en cas de suspicion de délits et ne donne pas d'instructions sur la manière de gérer les infractions pénales.

La prévention structurelle est en premier lieu une tâche de direction et comporte différents éléments. Le présent code de conduite fait partie de la gestion des risques. En revanche, la gestion des signalements, des plaintes et des crises n'en fait pas partie. Elle est abordée dans la procédure d'intervention (voir plan de protection).

## 4 ATTITUDES FONDAMENTALES

Une réflexion sur le pouvoir et un état d'esprit commun en ce qui concerne le pouvoir constituent le fondement d'une culture de la prévenance, qui doit marquer tout le monde et être portée par tous les ministres et chargés de fonction. C'est pourquoi nous avons choisi d'utiliser la première personne dans le présent chapitre.

### 4.1 Pouvoir et responsabilité

Préserver  
l'intégrité des  
personnes

Je suis conscient.e que mon pouvoir en tant que ministre ou chargé de fonction est multiple. D'un point de vue structurel, pastoral, psychologique ou pédagogique, j'ai une influence considérable sur les personnes qui m'entourent. C'est également le cas lorsque je ne recherche pas activement ce pouvoir, mais qu'il m'est attribué dans le cadre de

mon ministère ou de ma fonction. Je suis conscient-e que les personnes qui se confient à moi sont dépendantes et vulnérables. Je respecte l'intégrité psychique, physique et sexuelle des personnes avec lesquelles j'ai affaire dans le cadre de mon activité ecclésiale et j'évite tout acte qui pourrait y porter atteinte. Dans le cadre de ces relations asymétriques, je suis toujours la personne qui se trouve en position de force et qui est donc responsable de fixer et de respecter les limites. Je ne peux pas déléguer le fait de définir des limites et celles-ci s'appliquent à toutes les personnes que je rencontre, qu'il s'agisse d'enfants, de jeunes ou d'adultes qui se confient à moi.

## 4.2 Humilité

Je suis conscient-e que je ne suis pas parfait-e, malgré ma position hiérarchique au sein de l'Église ou mon mandat ecclésial, et je m'oppose activement à ce qu'on me mette sur un piédestal. Je me concentre autant sur mes forces que sur mes faiblesses et je ne crée pas d'attentes que je ne pourrais pas satisfaire à long terme. Mes actions ne conduisent pas les membres de l'Église à une plus grande dépendance à mon égard. Je suis toujours en train d'apprendre et je clarifie les situations à risque en équipe ou avec mes prédécesseurs. J'accepte volontiers le feed-back afin d'améliorer ma gestion des situations délicates.

Se concentrer  
sur sa vocation  
et son mandat

---

☉ *J'ai mes points forts et mes points faibles et je suis en train d'apprendre.*

## 4.3 Estime

Je traite tous les membres de l'Église de la même manière, indépendamment de leur sexe, de leur orientation sexuelle, de leur origine ou de leur position dans l'Église. Je ne réduis pas les gens à leurs lacunes et je me garde de porter des jugements hâtifs. J'aborde autrui avec ouverture, je le respecte dans son individualité et je tiens compte de son propre chemin de vie et de foi. Je ne dévalorise ni ne discrimine quelqu'un car son parcours ne correspond pas à mes idées. J'encourage la diversité des potentiels et je respecte la liberté de décision de tout un chacun. La misogynie, l'homophobie, le racisme et toute autre attitude méprisante ou stigmatisante ne sont pas compatibles avec mon ministère ou mon mandat ecclésial.

---

☉ *J'encourage la diversité des potentiels et je respecte la liberté de décision de tout un chacun.*

## 4.4 Capacité à accepter les critiques

J'attache de l'importance à analyser activement mes attitudes et mes actions et je suis capable d'écouter les critiques. Je sais que les personnes en position de force ne sont pas intouchables ni sans défaut et

je fais face à la critique. Je n'écarte pas les critiques, je ne les minimise pas et je ne me cache pas derrière mon ministère ou ma fonction. Je motive toujours les membres de mon équipe à participer aux réflexions et à s'impliquer. Je suis conscient-e que le doute et la contradiction me permettent de continuer à apprendre. Je fais régulièrement appel à un point de vue extérieur pour lutter contre mes biais. En tant que dirigeant-e, je m'entoure de voix critiques afin de limiter mon pouvoir. Je contribue ainsi à une culture de l'ouverture ancrée dans une communauté apprenante.

⊙ *Je motive les membres de mon équipe à participer aux réflexions et à s'impliquer.*

## 4.5 Transparence

Je suis prêt-e à faire preuve de transparence dans mes décisions. J'expose ouvertement mes réflexions, attitudes et objectifs pastoraux, pédagogiques ou sociaux. Les décisions que je prends dans le cadre de mon activité ecclésiale servent le bien des croyants qui me sont confiés et non pas mon propre bien ou un autre but. Je suis prêt-e à réfléchir en permanence à mes motivations et je renonce, en mon âme et conscience, à toute manipulation de quelque nature que ce soit dans le cadre de mon activité. Je renonce à instrumentaliser des personnes, des objectifs ou des valeurs à des fins personnelles. Je m'en tiens aux canaux décisionnels définis et je n'établis pas de canaux informels en la matière (p. ex. clans, éminences grises influentes).

⊙ *Je suis prêt-e à exposer ouvertement mes motivations.*

## 4.6 Fonction d'exemple

En tant que responsable et dirigeant-e, je suis un modèle en matière de gestion du pouvoir, de politesse et d'équité. Je suis responsable de gérer les situations à risque. J'applique une culture de direction ouverte et non répressive et j'assume mes responsabilités lorsque des personnes me font part de malaises en lien avec des situations qui relèvent de la zone grise ou lorsque j'observe des problèmes en la matière. J'accorde une grande importance aux limites physiques et psychiques des croyants qui me sont confiés ou des membres de mon équipe et je n'attends pas d'eux qu'ils se sacrifient pour leur activité au sein de l'Église. Je n'exige pas une disposition au travail ou à la souffrance sans limites, mais j'encourage une attitude fondamentale pleine de joie de vivre dans le travail ecclésial, dans l'optique d'un bon équilibre entre travail et vie privée.

⊙ *Je respecte les limites physiques et psychiques des croyants qui me sont confiés et des membres de mon équipe.*

## 4.7 Prendre soin de soi

Même dans mon ministère ou ma fonction, qui est lié-e à un pouvoir, je reste une personne vulnérable qui a des incertitudes, des faiblesses et des contradictions. Le pouvoir peut m'isoler si j'exige de moi de tout maîtriser seul-e et à la perfection. Ce n'est pas un signe de faiblesse, mais plutôt de force, que de solliciter un soutien. C'est pourquoi je recherche le feed-back, le soutien et les impulsions d'autrui. Je pratique une culture de l'apprentissage et de l'erreur dans laquelle chacun se sent soutenu malgré sa vulnérabilité.

---

☉ *Je sollicite le soutien dont j'ai besoin.*

## 4.8 Conscience de son rôle

Je veille à ce que mon comportement soit en accord avec mon statut ecclésiastique. Cela m'empêche de dissimuler mon pouvoir et de surestimer mon ministère ou ma fonction. Si nécessaire, je communique à mon entourage la tâche que j'assume concrètement afin d'éviter les malentendus ou les attentes irréalistes. J'ai le droit et le devoir de tracer des limites entre mon ministère ou mon mandat ecclésial et ma vie privée. Je change de rôle de manière transparente lorsque je passe de mon environnement privé à l'environnement ecclésial, et inversement.

---

☉ *Je peux et je dois tracer des limites entre mon ministère ou mon mandat ecclésial et ma vie privée.*

## 4.9 Proximité et distance

Je sais que mon activité ecclésiale exige une proximité émotionnelle et physique appropriée, mais qu'une distance responsable et déterminée par mon ministère ou ma fonction est tout aussi importante. Cette contradiction exige de moi que j'analyse en permanence et avec soin mes attitudes et mes actions. J'ai le plus grand respect pour la vie privée et l'intimité des croyants qui me sont confiés. C'est mon ministère ou ma fonction, et non mes besoins personnels, qui détermine la proximité ou la distance à avoir avec les personnes qui se confient à moi. Mon propre besoin de proximité n'a pas sa place dans les relations que j'entretiens dans le cadre de mon activité ecclésiastique, lesquelles sont marquées par ma position de force. Mon besoin de proximité appartient à ma vie privée.

---

☉ *Mon besoin de proximité appartient à ma vie privée.*

## 4.10 Feed-back

Je m'intéresse aux opinions des autres et je sais gérer les discussions controversées au sein de mon équipe. L'apprentissage en commun et une culture respectueuse en matière de gestion des conflits sont plus importants pour moi qu'une harmonie superficielle. Les échanges constructifs au-delà des limites hiérarchiques permettent d'instaurer la confiance. Je me concentre sur la situation concrète et ne mets pas en question les personnes dans ce qu'elles sont. Je suis prêt-e à discuter objectivement de sujets émotionnels. Je peux exprimer mes incertitudes dans un cadre approprié. J'aborde les malaises qui sont liés au comportement d'une personne en position de force.

.....  
☉ *Je suis prêt-e à discuter objectivement de sujets émotionnels.*

## 4.11 Mission de protection

Je respecte l'intégrité psychique, physique et sexuelle des croyants qui me sont confiés et j'évite tout acte qui pourrait y porter atteinte. Cela vaut en particulier pour les situations qui nécessitent une proximité particulière. J'en discute avec les personnes concernées et je rends ainsi mon comportement transparent.

.....  
☉ *Je discute de mon comportement avec les personnes concernées et le rends ainsi transparent.*



## 5 NORMES DE QUALITÉ

Les normes de qualité concrétisent les attitudes fondamentales à adopter en cas de situation à risque dans le quotidien de l'Église. Elles illustrent les positions de force et mettent en évidence les risques qui nous entourent. Enfin, elles permettent de matérialiser et de cerner la qualité de nos actes.

Attitudes fondamentales en cas de situation à risque

### 5.1 Comment ne pas utiliser la foi de façon manipulatrice ?

Je reconnais que je pourrais risquer d'utiliser la foi à des fins de manipulation. Ce risque existe pour tous les responsables dès qu'il y a un rapport de force inégal. Je ne place pas mes croyances personnelles au-dessus de celles des autres.

- Je veille à ce que mes propos (p. ex. étayés par des citations bibliques) ne fassent pas naître un sentiment de culpabilité ou de peur.
- Je traite autrui avec estime et le laisse exprimer son avis.

.....  
*Question à méditer :*

- ⊙ *Est-ce que je perçois le risque de manipulation qui existe en lien avec les entretiens que je mène et est-ce que je fais preuve de vigilance à cet égard ?*

### 5.2 Comment consolider la foi des croyants en respectant leur autodétermination et sans les manipuler sur le plan spirituel ?

En tant que ministre ou chargé de fonction, je parle de la foi et des valeurs chrétiennes, donc de thèmes existentiels tels que la confiance, la grâce, la réconciliation, le pardon, la culpabilité et le péché. Cela implique que j'aborde mon ministère ou ma fonction avec clairvoyance et que je réfléchisse à l'effet que produisent mon attitude et mon comportement sur les croyants :

- Je suis conscient·e que, dans le cadre de la pastorale et des services divins, je dois parler avec estime et considération. Dans tous les cas, je fais preuve d'une attitude respectueuse et j'évite toute forme de manipulation spirituelle.
- Je veille à ce que la participation aux autres offres et services de l'Église soit volontaire et non contraignante.
- Dans le cadre de mon activité, je suis dans un état d'esprit empreint de respect, d'ouverture et d'estime vis-à-vis de l'individualité de chaque personne, de son autodétermination, de son histoire et de son identité.
- Je suis conscient·e que la violence spirituelle existe et je rejette toute forme de manipulation spirituelle ou d'abus de pouvoir spirituel (p.ex.

attiser la peur, refuser de reconforter une personne, contraindre une personne à des actes spirituels tels que la conversion ou le pardon, évaluer et blâmer un comportement non chrétien dans le domaine de la sexualité, condamner une personne en raison de son orientation ou identité sexuelle).

.....  
*Question à méditer :*

- ⊙ *Dans quels domaines est-ce que j'exerce une influence sur la responsabilité individuelle des croyants sans en avoir la compétence et/ou le mandat ?*

### **5.3 Comment séparer mon mandat ecclésial de ma vie privée ?**

Je suis conscient-e que j'endosse différents rôles. D'une part, j'ai accepté une tâche ecclésiale; d'autre part, j'ai le droit de fixer des limites si nécessaire. Cette séparation implique aussi des exigences de la part de mon entourage.

- Je suis conscient-e de mon rôle et j'en parle si nécessaire.
- J'ai le droit de ne pas être joignable à certaines heures.
- Je n'abuse pas de ma fonction au sein de l'Église pour obtenir des avantages personnels.

.....  
*Question à méditer :*

- ⊙ *Est-ce que je demande ici et là à mon entourage si je réussis ce changement de rôle (privé/église) ?*

### **5.4 Comment organiser de manière transparente la transition entre mes différents rôles ?**

J'organise sciemment la transition entre mon mandat ecclésial et ma vie privée, et inversement :

- Je change de lieu et je fixe des créneaux horaires pour marquer cette séparation. Dans le cadre de mon mandat, je choisis dans la mesure du possible un cadre neutre et professionnel (p. ex. locaux de l'église ou lieux publics).
- J'évite d'inviter certains enfants ou jeunes d'un groupe à venir chez moi.

.....  
*Question à méditer :*

- ⊙ *Quels sont les lieux/espaces que je propose pour les visites pastorales ?*

## 5.5 Comment veiller à l'autodétermination sexuelle des croyants ?

La sexualité est une composante fondamentale de l'être humain; il convient de la respecter. Il n'est pas opportun que l'Église condamne ou veuille modifier l'autodétermination sexuelle d'une personne. Toute aide en la matière doit être confiée à des spécialistes.

- J'accepte la sexualité de mon prochain.
- Je ne m'exprime pas de manière négative ou péjorative.
- Je ne donne pas l'occasion de parler de sexualité.

---

*Question à méditer:*

- ☉ *Suis-je vraiment prêt-e à respecter d'autres manières de faire ?*

## 5.6 Comment gérer avec vigilance les visites pastorales n'impliquant que deux personnes ?

Les visites pastorales, c'est-à-dire les entretiens entre un ministre/chargé de fonction et un membre de l'Église, doivent faire l'objet d'une vigilance particulière.

- J'organise sciemment ces entretiens dans un lieu approprié.
- J'écoute activement et, si nécessaire, j'oriente les croyants vers des services spécialisés.
- Je veille à ce que les visites pastorales ne conduisent pas à une dépendance.
- Je le dis lorsqu'une situation me dépasse.
- Je suis prêt-e à proposer qu'une autre personne se charge de la pastorale si la situation débouche sur une impasse.

---

*Question à méditer:*

- ☉ *Suis-je conscient-e de mon rôle ?*



## 5.7 Comment appréhender l'accompagnement pastoral ?

L'accompagnement pastoral se déroule généralement sur une longue période. Il doit en résulter une relation de confiance, mais pas de bénéfices personnels.

- Je crée une atmosphère de confiance.
- J'oriente les croyants vers des services spécialisés lorsque leur problème ne correspond pas à ma mission pastorale (p. ex. problèmes financiers ou de santé).
- Je n'organise pas de visites pastorales chez moi.
- J'ai aussi le droit de me taire de temps en temps quand je me sens dépassé-e.
- Je ne prends parti pour personne (visites pastorales avec des couples).
- Je ne communique des informations à autrui que si je suis explicitement autorisé-e à le faire.

.....  
*Question à méditer :*

☉ À qui est-ce que je m'adresse si ma tâche devient trop difficile ?

## 5.8 Comment appréhender le travail pédagogique avec les mineurs ?

L'enseignement religieux à tous les niveaux est au centre des préoccupations. Le type d'enseignement dépend fortement de l'âge des enfants ou des jeunes.

- Je veille, dans la mesure du possible, à ce qu'il n'y ait pas de cours individuels.
- En cas d'entretien individuel, je veille à ce que nous puissions être vus par d'autres personnes.
- Je respecte le fait qu'un enfant ne souhaite pas participer à un jeu impliquant un contact physique.
- Je n'aborde pas de sujets à caractère sexuel lors des cours.
- Je ne pose pas de questions qui touchent à l'intimité des enfants.
- Je ne prends pas de décisions importantes seul-e, mais je prends contact avec les parents ou d'autres enseignants.

.....  
*Question à méditer :*

☉ Dans quelles situations faut-il informer les responsables légaux de l'enfant ou le ministre/chargé de fonction responsable ?

## 5.9 Comment gérer la proximité émotionnelle de manière appropriée ?

Il peut y avoir proximité émotionnelle lorsque l'atmosphère est chaleureuse et valorisante. Il peut ainsi arriver qu'un enfant exprime son affection. Dans ces moments-là, il faut être conscient de son rôle.

- Je n'accepte pas de rôles que je ne peux pas tenir (p. ex. celui de mère ou de père de substitution).
- J'évite d'être la seule personne de référence.
- Je ne fais pas de cadeaux excessifs et je n'en accepte pas non plus.
- Je m'abstiens de faire des allusions sexuelles.

.....  
*Question à méditer :*

- ☉ *Ma proximité émotionnelle va-t-elle trop loin ?*

## 5.10 Comment gérer la proximité physique de manière appropriée ?

L'attention et la compassion sont l'expression de l'amour du prochain. À cet égard, il est important de tenir compte des besoins des personnes concernées. En ce qui concerne le contact physique, on peut s'inspirer de la règle « autant que nécessaire, mais aussi peu que possible ».

- J'évite les rituels impliquant un contact physique intime.
- Je rejette clairement les avances de mon interlocuteur.
- Je limite au maximum la durée des éventuels contacts physiques.
- Je veille à ce que les contacts physiques avec les enfants et les jeunes ne proviennent pas de moi.

.....  
*Question à méditer :*

- ☉ *Est-ce que je sais comment gérer un enfant ou un jeune qui recherche une proximité physique ?*

## 5.11 Comment gérer de manière appropriée les situations où je suis appelé-e à apporter du réconfort ?

Les êtres humains ont le droit d'être consolés. Le réconfort fait partie de la mission principale de l'Église au quotidien. Il s'agit d'exploiter au maximum les possibilités verbales et non verbales en la matière, avec ou sans contact physique :

- Dans l'idéal, je propose plusieurs options et je demande ce dont a besoin la personne en quête de réconfort. J'envisage également

d'impliquer d'autres enfants, jeunes ou adultes afin de garantir la transparence.

- Je veille à être authentique dans les situations imprévues où je suis appelé-e à apporter du réconfort. Marquer un petit temps d'arrêt me permet de ne pas agir trop rapidement et par réflexe.
- Lorsque je suis souvent appelé-e à apporter du réconfort à un même enfant (p. ex. lorsqu'un enfant s'ennuie de ses parents lors d'un camp), j'implique ses responsables légaux et je me concerte avec eux.
- Je suis conscient-e que les situations d'urgence sont particulièrement exigeantes (p.ex. accident, catastrophe, choc après un décès). Il est essentiel que je m'y prépare en amont, en suivant une formation appropriée.
- Je ne gère jamais de manière unilatérale les situations où je suis appelé-e à apporter du réconfort, mais je propose dans l'idéal plusieurs options.

---

*Question à méditer :*

- ⊙ *Quel cadre donner à une situation où je suis appelé-e à apporter du réconfort ?*

## **5.12 Comment respecter l'intimité des enfants et des jeunes dans les chambres à coucher (p. ex. en camp) ?**

Les enfants et les jeunes ont le droit d'avoir des espaces où s'isoler. Leur sphère privée doit absolument être garantie.

- Je veille à ce que l'attribution des chambres soit si possible discutée en équipe et avec les participants à l'événement.
- Je ne dors jamais dans la même chambre que des enfants ou des jeunes, pour protéger les deux parties.
- Je n'entre pas dans une chambre sans frapper et je veille à ce qu'une personne du même sexe soit présente.
- Il faut que j'aie une raison pédagogique ou professionnelle pour entrer dans les chambres (p. ex. bruit la nuit).
- Je renonce aux câlins et aux bisous dans les chambres (p.ex. rituel du coucher).

---

*Question à méditer :*

- ⊙ *Ces règles sont-elles connues de tous les participants à l'événement ?*

## 5.13 Comment respecter l'intimité des enfants et des jeunes dans les toilettes, les vestiaires et les salles de douche (p. ex. en camp) ?

Je suis conscient-e qu'il faut absolument respecter les règles dans ces locaux.

- Je m'assure que la séparation des sexes est garantie.
- Je veille à utiliser ces locaux à d'autres moments que les enfants et les jeunes si l'infrastructure adéquate fait défaut.
- Je n'utilise jamais le vestiaire ou la douche en même temps que des enfants ou des jeunes.
- Même en cas d'urgence, je n'entre jamais seul-e dans ces locaux et je frappe toujours à la porte.
- J'informe mon équipe si je dois impérativement me rendre dans ces locaux.
- Je veille à ce que les règles soient également respectées par les enfants et les jeunes.

.....  
*Question à méditer :*

- ◎ *Ai-je clairement informé les enfants, les jeunes et l'équipe ? Les règles sont-elles visibles pour tous (p. ex. affichées sur les portes) ?*

## 5.14 Comment communiquer sur les réseaux sociaux en adéquation avec le rôle que j'assume ?

En tant que personne publique, je suis conscient-e que j'ai une fonction de modèle et que celle-ci est également visible sur les réseaux sociaux. Dans ce contexte, j'agis sciemment avec circonspection sur les réseaux sociaux :

- Je respecte le droit général de la personnalité et le droit à l'image lors de la publication de photos, de vidéos ou de matériel audio.
- Je demande l'autorisation des personnes concernées avant d'utiliser des images.
- Dans la mesure du possible, je communique via les comptes et les plateformes de l'Église et non via mes comptes privés.
- Sur les réseaux sociaux, je me limite à publier des contenus factuels, organisationnels et ciblés.
- Si j'entretiens des contacts avec des enfants et des jeunes par le biais des réseaux sociaux, je le fais de manière transparente vis-à-vis des personnes qui assument cette tâche avec moi.

- Je communique à tout moment de manière à ne pas irriter ou brusquer les responsables légaux des enfants ou d'autres personnes qui lisent mes messages.
- Je n'évalue pas et ne commente pas de publications, messages et commentaires privés via les comptes de l'Église.
- Dans la mesure du possible, je communique avec les mineurs en groupe et non en tête-à-tête.

.....

*Question à méditer:*

- ◎ *Quand, dans quelles situations et à quelles fins est-ce que je communique avec des enfants et des jeunes via les réseaux sociaux?*

## **5.15 Comment gérer les personnes qui dépassent les limites ?**

J'ai le droit de prendre mes distances. Si une personne liée à mon activité ecclésiale me fait des avances inappropriées ou si un comportement sexualisé m'est signalé, j'ai le droit d'être soutenu-e et accompagné-e :

- J'ai le droit et le devoir de corriger le tir, de prendre mes distances et de demander de l'aide.
- Comme je suis en position de force, je ne dois jamais répondre, ni satisfaire aux besoins sexualisés d'intimité des jeunes ou des personnes issues de l'environnement ecclésial (p. ex. tentatives de flirt, coups de foudre, avances, sexualisation de la situation). En me référant à mon ministère ou à ma fonction, je corrige le tir avec dignité et rejette clairement ces besoins, sans embarrasser la personne concernée.

.....

*Question à méditer:*

- ◎ *Ai-je le courage de me distancer objectivement et dignement ?*

## 6 MISE EN ŒUVRE

### Engagement vis-à-vis du présent code de conduite

Il faut ancrer le présent code de conduite dans le quotidien de l'Église en en parlant régulièrement, afin qu'il puisse être un outil de sensibilisation. Pour pouvoir réfléchir de manière critique à sa propre position de force et gérer les situations à risque de manière compétente, il est nécessaire d'intérioriser les normes de qualité formulées. Une prise de conscience ne peut pas être imposée sur papier; seul un véritable dialogue sur le contenu du code de conduite permettra de changer les comportements. C'est pourquoi il convient d'utiliser les canaux existants en matière de formation et de perfectionnement.

### 6.1 Ordination et mandatement

#### Ancrage au quotidien

Lorsqu'une personne est ordonnée dans un ministère ou mandatée dans une fonction, elle reçoit le présent code de conduite. En signant la déclaration de consentement, les ministres et les chargés de fonction attestent de leur engagement. S'ils refusent de la signer, ils ne peuvent pas poursuivre leur activité en tant que ministre ou chargé de fonction.



## 6.2 Responsabilités de direction

Les ministres et les chargés de fonction qui assument des responsabilités de direction doivent veiller au respect des normes de qualité. Ils discutent activement de la gestion des situations à risque lors de réunions à visée formative. Les personnes qui observent des écarts par rapport aux normes de qualité (cf. chapitre 5) doivent en parler directement avec la personne commettant l'écart, les signaler aux personnes qui assument des responsabilités de direction ou déposer une plainte auprès des organes de signalement. En cas d'incertitude, les personnes qui travaillent au sein des organes de signalement sont là pour les conseiller.

**Coresponsabilité dans la mise en œuvre**

## 6.3 Obligation de signalement

Les ministres et les chargés de fonction sont tenus d'informer l'apôtre, l'organe de signalement interne ou l'organe de signalement externe en cas de présomption ou de soupçon d'abus de pouvoir ou de délits, en particulier sur des mineurs, des personnes en situation de dépendance ou des personnes avec des limitations. Ils se déchargent ainsi de la gestion interne du cas et de la coordination de toutes les démarches, et renoncent à agir eux-mêmes. En cas de suspicion de délit, il n'est pas de leur ressort de confronter la personne mise en cause; cela doit absolument être évité.

**Obligation de signalement**

### Organe de signalement interne

Vous pouvez vous adresser à votre apôtre ou à notre organe de signalement interne :

*Liliane Mollet*

*Tél. : +41 (0)31 302 09 18,*

*Courriel : [meldestelle@nak.ch](mailto:meldestelle@nak.ch)*

*Adresse postale : insecor gmbh,  
Länggassstrasse 8, case postale,  
3001 Berne*

### Organe de signalement externe

Vous pouvez également vous adresser à notre organe de signalement externe et indépendant :

*Andrea Gehrig*

*Tél. : +41 (0)79 506 34 68,*

*Courriel : [kontakt@andrea-gehrig.ch](mailto:kontakt@andrea-gehrig.ch)*

*Adresse postale : Andrea Gehrig  
GmbH, Allmendstrasse 13,  
4514 Lommiswil*

## 6.4 Communication vis-à-vis de l'extérieur

Le présent code de conduite est publié sur le site Internet de l'Église néo-apostolique de Suisse. Par ailleurs, les événements publics (p.ex. journées portes ouvertes) sont utilisés pour communiquer sur les normes de qualité. Dans le contexte des camps, des excursions et de l'encadrement des mineurs en général, les supports d'information élaborés font référence au code de conduite. Enfin, les personnes cherchant de l'aide doivent savoir qu'elles ont accès à un accompagnement professionnel.

**Transparence totale**

# MENTIONS LÉGALES

© 2023 Église néo-apostolique de Suisse, Zurich  
Tous droits réservés

Rédaction :

Certains passages ont été repris du code de conduite du diocèse de Coire, avec l'aimable autorisation de ce dernier.

Groupe d'expertise « Gestion des abus sexuels »  
État au 01.06.2023

Mise en page et impression :

Église néo-apostolique de Suisse

1<sup>re</sup> édition, 2023



Église néo-apostolique de Suisse  
Ueberlandstrasse 243  
8051 Zurich  
Suisse

Tél. 043 268 38 38  
Courriel [info@nak.ch](mailto:info@nak.ch)  
Internet [www.nak.ch](http://www.nak.ch)



- Destinataires :
- Ministres de Suisse
  - Enseignants, responsables de jeunesse, responsables Enfants et musique, responsables des camps pour enfants et confirmands, directeurs de chœur et d'orchestre, visiteurs des malades de Suisse
- Pour information :
- Apôtres, évêques, responsables de district et adjoints, chefs de communauté de Suisse
  - Responsables de l'enseignement, de la jeunesse ou de la musique au niveau des districts et des communautés de Suisse

Zurich, le 15 octobre 2023 / JZ

Votre interlocuteur : Jürg Zbinden  
Section : apôtre de district

Tél. : +41 43 268 38 00

Courriel : j.zbinden@nak.ch

## **Code de conduite visant à prévenir les violations de limites personnelles et déclaration de consentement**

Chers frères et sœurs,

En Suisse, un plan de protection pour la prévention des abus sexuels et des abus de pouvoir dans la pastorale sera introduit le 1<sup>er</sup> janvier 2024. Au travers de ce document, la direction de l'Église néo-apostolique de Suisse souligne que les abus sexuels et les abus de pouvoir dans la pastorale ne sont pas tolérés. Le plan de protection définit des mesures de prévention, des canaux de communication et une organisation d'intervention. Il est obligatoire pour toutes les personnes œuvrant au service de l'Église.

Le plan de protection comprend un code de conduite, qui sert de repère. Ce dernier offre en particulier aux enfants, aux jeunes et aux personnes en situation de dépendance une protection contre les agressions et les violations de leurs limites personnelles. Il décrit les attitudes fondamentales à adopter dans le cadre des activités de l'Église et définit des normes de qualité en matière de comportement.

La présente lettre est accompagnée d'une déclaration de consentement, que vous êtes priés de remplir et de signer. Vous pouvez ensuite l'envoyer par courriel ou par courrier postal à la chancellerie de l'administration de Zurich.

Je vous remercie tous et toutes pour votre collaboration, votre sollicitude et votre soutien actif dans vos diverses activités. Notre Église est tributaire de votre engagement, sans quoi elle ne peut pas vivre. Je vous suis reconnaissant de votre investissement. Je l'apprécie beaucoup et je vous souhaite de vivre des moments de joie ainsi que beaucoup de belles expériences sous la bénédiction divine.

Je vous adresse, chers frères et sœurs, mes salutations fraternelles.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'J. Zbinden', with a stylized flourish at the end.

Jürg Zbinden

Code de conduite de l'ÉNA Suisse  
Déclaration de consentement



## Déclaration de consentement

Je m'engage à appliquer le code de conduite (état au 01.06.2023) conformément à son contenu. Je mène une réflexion sur les normes de qualité et je les intègre dans les situations à risque.

Je m'engage à informer l'apôtre si une enquête ou une procédure pénale est ouverte à mon encontre pour des actes en rapport avec l'intégrité sexuelle, si une telle enquête ou procédure pénale est en cours ou si j'ai été condamné-e pour de tels actes.

Je prends acte du fait que des infractions non transparentes et répétées aux prescriptions telles qu'elles sont formulées dans le code de conduite peuvent conduire à la révocation de mon ministère ou de ma fonction.

En cas de soupçon vague ou fondé de délits, je procède rapidement à un signalement auprès de l'apôtre ou des organes de signalement prédéfinis, et je renonce à entreprendre d'autres démarches non coordonnées.

Nom, prénom .....

Date de naissance .....

Lieu, date .....

Signature .....

*La présente déclaration de consentement dûment signée sera classée dans le Portail ÉNA (GIM).*

À envoyer, dûment remplie et signée, à (par courriel ou courrier postal) :

Église néo-apostolique de Suisse  
Chancellerie  
Ueberlandstrasse 243  
8051 Zurich

[kanzlei@nak.ch](mailto:kanzlei@nak.ch)

.....

## Organes de signalement

### Organe de signalement interne

Vous pouvez vous adresser à votre apôtre ou à notre organe de signalement interne :

*Liliane Mollet*

*Tél. : +41 (0)31 302 09 18,*

*Courriel : [meldestelle@nak.ch](mailto:meldestelle@nak.ch)*

*Adresse postale : insecor gmbh,  
Länggassstrasse 8, case postale, 3001 Berne*

### Organe de signalement externe

Vous pouvez également vous adresser à notre organe de signalement externe et indépendant :

*Andrea Gehrig*

*Tél. : +41 (0)79 506 34 68,*

*Courriel : [kontakt@andrea-gehrig.ch](mailto:kontakt@andrea-gehrig.ch)*

*Adresse postale : Andrea Gehrig GmbH,  
Allmendstrasse 13, 4514 Lommiswil*

Scanner le site Internet



Église néo-apostolique de Suisse  
Ueberlandstrasse 243  
8051 Zurich  
Suisse

Tél. : 043 268 38 38  
Courriel : [info@nak.ch](mailto:info@nak.ch)  
Internet : [www.nak.ch](http://www.nak.ch)

Prévenir les abus  
sexuels et les abus de  
pouvoir dans la pastorale



Église néo-apostolique  
de Suisse



# Motif et lignes directrices pour la prévention

La dignité, l'intégrité et l'autodétermination de l'être humain sont au cœur des préoccupations de l'Église néo-apostolique. Cette dernière s'engage donc pour une tolérance zéro en matière d'abus sexuels. Le présent dépliant donne des informations sur le plan de protection de l'Église néo-apostolique relatif à la prévention des abus sexuels auprès de ses membres. Il renseigne également sur la procédure et les possibilités de signalement en cas de soupçon d'abus.

## Exploitation sexuelle

Par exploitation sexuelle, on entend tout acte sexuel commis par un adulte avec un mineur ou avec un adulte en situation de détresse ou de dépendance. L'exploitation sexuelle est un délit pénal qui est poursuivi d'office.

## Prévention : gestion des situations à risque

Au sein de l'Église néo-apostolique, il existe des situations à risque qui pourraient être exploitées pour violer des limites sexuelles ou pour commettre des agressions ou des abus sexuels. C'est pourquoi l'Église néo-apostolique a élaboré un code de conduite sur les situations à risque et sur la gestion de la proximité et de la distance. Celui-ci contient des normes concrètes et vise à soutenir les ministres et les chargés de fonction de l'Église néo-apostolique dans leur mission et dans leurs relations avec les croyants. Chaque ministre ou chargé de fonction doit signer une déclaration de consentement, rendant le code de conduite contraignant pour lui ou elle.

## Intervention : et si ça arrive quand même

Si l'on constate ou si l'on soupçonne qu'un ministre ou un chargé de fonction commet des abus sexuels, il est obligatoire de le signaler immédiatement. Les organes de signalement sont également à disposition en cas d'incertitudes ou de violation mineure des limites.

## Que faire et ne pas faire en cas de soupçon d'abus

- 🎯 **Prendre la situation au sérieux**  
Consignez rapidement vos observations et/ou les déclarations des personnes concernées.
- 🎯 **Demander de l'aide**  
L'organe de signalement externe vous offre un soutien et vous donne des instructions sur la manière de gérer vos observations et soupçons. Vous pouvez aussi faire part de vos soupçons directement à votre apôtre ou à l'organe de signalement interne.
- 🎯 **Accepter les limites de sa responsabilité**  
Il n'est pas de votre ressort de procéder à un premier interrogatoire pour obtenir des déclarations exploitables ou d'évaluer la crédibilité des déclarations faites par les personnes concernées. Ce sont des spécialistes qui s'en chargent. Ne confrontez en aucun cas les personnes mises en cause en leur faisant part de vos soupçons. La présomption d'innocence s'applique jusqu'à ce que la situation soit clarifiée par des professionnels.



# Gérer les abus de pouvoir et les abus sexuels



Au travers de son plan de protection professionnel, l'Église néo-apostolique de Suisse souligne qu'il est important d'empêcher les abus de pouvoir et les agressions sexuelles, notamment grâce à la prévention. Il s'agit de préserver la dignité, l'intégrité et l'autodétermination de l'être humain.

Un code de conduite décrit les attitudes fondamentales et les normes de qualité qui servent de repères aux ministres et aux chargés de fonction dans l'accomplissement de leur mission. Il constitue un instrument de réflexion responsable et de développement attentif du comportement. La protection de l'être humain au sein de l'Église néo-apostolique est au cœur de cette démarche.

En outre, il est prévu que les ministres et les chargés de fonction qui, dans le cadre de leur activité, sont en contact avec des enfants, des jeunes et des personnes en situation de dépendance signent une déclaration de consentement.

## À quoi faut-il veiller ?

Pour garantir cette protection, les lignes directrices suivantes doivent être respectées :

- En approuvant le code de conduite, les ministres et les chargés de fonction s'engagent à lutter contre les abus de pouvoir et l'exploitation sexuelle, au travers d'une réflexion honnête et d'un dialogue ouvert.
- L'Église ne tolère pas les abus sexuels dans le cadre de ses activités et met tout en œuvre pour que les ministres et les chargés de fonction bénéficient de formations et de cours de perfectionnement sur cette thématique. Le groupe d'expertise « Gestion des abus sexuels » a la responsabilité de cette tâche.
- La direction de l'Église s'assure, par le biais d'une cellule de crise désignée, que l'aide nécessaire est mise à la disposition des personnes concernées et qu'une décision est prise quant à une éventuelle plainte pénale.
- La direction de l'Église veille à ce que les ministres et les chargés de fonction soient démis de leur activité ecclésiastique en cas de soupçons fondés.
- La direction de l'Église veille à ce que les membres de l'Église aient droit à une assistance spirituelle dans toutes les situations. Cela vaut aussi bien pour les victimes que pour les suspects et leurs proches.
- Tout un chacun est appelé à instaurer et à entretenir une culture de la confiance, en particulier les ministres et les chargés de fonction. Tout signe laissant penser à un abus de pouvoir ou à une agression sexuelle doit être pris au sérieux, sans exception.

## Actions concrètes

Si l'on constate ou si l'on soupçonne qu'un ministre ou un chargé de fonction commet des abus sexuels, il est obligatoire de le signaler immédiatement. Les organes de signalement sont également à disposition en cas d'incertitudes ou de violation mineure des limites.

Chaque membre de l'Église néo-apostolique doit être protégé contre les violations de ses limites personnelles. En signalant les cas d'abus ou en faisant part de leurs soupçons, les personnes concernées contribuent à ce que les faits soient examinés avec soin.

### Organe de signalement interne

Vous pouvez vous adresser à votre apôtre ou à notre organe de signalement interne :

*Liliane Mollet*

Tél. : +41 (0)31 302 09 18,

Courriel : [meldestelle@nak.ch](mailto:meldestelle@nak.ch)

Adresse postale : insecor gmbh,  
Länggassstrasse 8, case postale, 3001 Berne

### Organe de signalement externe

Vous pouvez également vous adresser à notre organe de signalement externe et indépendant :

*Andrea Gehrig*

Tél. : +41 (0)79 506 34 68,

Courriel : [kontakt@andrea-gehrig.ch](mailto:kontakt@andrea-gehrig.ch)

Adresse postale : Andrea Gehrig GmbH,  
Allmendstrasse 13, 4514 Lommiswil

## Fondements

- Plan de protection du 1<sup>er</sup> juin 2023
- Code de conduite du 1<sup>er</sup> juin 2023
- Dépliant « Prévenir les abus sexuels et les abus de pouvoir dans la pastorale »

# Cahier des charges et recommandations à l'intention des personnes travaillant au sein des organes de signalement

## Place des personnes travaillant au sein des organes de signalement dans la structure de l'Église

### Place dans la structure

- Dans l'idéal, les personnes travaillant au sein des organes de signalement ne sont pas actives sur le plan opérationnel, mais elles disposent de bonnes connaissances du travail des membres de l'institution concernée et sont connues de ceux-ci (p. ex. titulaire d'un poste d'état-major).
- Dans l'idéal, elles ne sont pas non plus actives dans la direction opérationnelle, mais elles occupent un poste en dehors de la ligne hiérarchique habilitée à donner des instructions (valable uniquement pour les institutions clairement structurées).
- Selon la taille de l'institution, il convient également de réfléchir à la possibilité de mettre en place un tandem (2 personnes).

### Recrutement

- La désignation des membres des organes de signalement est clairement une décision de direction : ces personnes sont nommées par la direction (et non pas choisies par l'équipe). Cette prise de décision selon une approche descendante est nécessaire, car la direction doit pouvoir collaborer avec ces personnes. Parallèlement, le choix de ces personnes doit tenir compte du fait qu'elles doivent jouir de la confiance des membres de l'institution.

### Lien vers un service de signalement externe (si disponible)

- S'il existe un organe de signalement externe en plus d'un organe de signalement interne, il est souhaitable que ceux-ci collaborent régulièrement.

## Taux d'occupation

- En règle générale pour les domaines à risque bien structurés et les domaines à risque avec un degré de professionnalisation élevé, le taux d'occupation des

membres des organes de signalement ne devrait pas être inférieur à 20 %, faute de quoi leur présence régulière sur place ne peut pas être garantie.

- Il est essentiel que les membres des organes de signalement soient facilement accessibles et présents régulièrement.
- Selon la taille de l'institution, un pourcentage de poste plus élevé est souhaitable. Une valeur indicative possible est un taux d'occupation de 100 % pour 100 collaborateurs.
- En principe, il est recommandé d'avoir deux personnes de contact (même si elles sont employées à un faible taux d'occupation) plutôt qu'une seule : 1) parce que cela offre davantage de possibilités de signalement d'un point de vue purement quantitatif, 2) parce que cela permet de mener des réflexions importantes au sein de l'organe de signalement et 3) parce qu'une plus grande diversité chez les personnes de contact augmente la probabilité que différents groupes de personnes procèdent à des signalements.
- Pour tenir compte de ce troisième aspect de la diversité, différents critères devraient être pris en considération lors du choix des membres des organes de signalement (p. ex. l'ancienneté dans l'équipe, le sexe, l'âge, les domaines de travail, le profil général, etc.).

## Profil d'exigences

### Compétences spécifiques à la fonction (hard skills)

- Connaissances de base sur les thèmes du pouvoir et de la violence (sexuelle)
- Connaissances de base sur la prévention structurelle de la violence sexuelle (plans de protection)
- Connaissances de base sur le développement des institutions
- Compétences méthodologiques et compétences en matière de conseil (p. ex. dans la conduite d'entretiens)

### Compétences personnelles (soft skills)

- Personne inclusive, intègre et digne de confiance, dotée d'une grande capacité de communication, notamment d'une bonne capacité d'écoute
- Personne attentive, impartiale et capable de nouer rapidement des relations avec autrui
- Capacité à prendre conscience des différents rôles et à les clarifier

- Fermeté face aux tentatives de manipulation : ne se laisse pas instrumentaliser ni par l'équipe ni par la direction
- Grande capacité d'(auto)réflexion
- Grande capacité à prendre soin de soi (p. ex. demander de l'aide, fixer des limites)

## Tâches

### Attitude fondamentale

Les membres des organes de signalement recueillent, écoutent et reçoivent les plaintes, et documentent beaucoup de choses. En revanche, ils ne donnent des instructions et ne prennent des décisions qu'avec beaucoup de prudence et toujours en concertation avec la direction. Ils facilitent le dépôt des plaintes et des signalements, mais la direction reste responsable de leur traitement et des décisions qui en découlent.

### Tâches principales : gestion des plaintes et des signalements

#### Gestion réactive des signalements

- Réception des signalements/plaintes concernant un collaborateur (coll.) vis-à-vis d'un client (CL) ou un CL vis-à-vis d'un CL (premier entretien), quel que soit leur degré de gravité
- Premier accueil, prise en charge (et triage) des personnes effectuant un signalement
- Réflexion et classification des signalements selon les catégories suivantes : malaise, supposition ou soupçon (voir également à ce sujet l'article de Limita « Vermutung oder Verdacht? » datant de 2016 [en allemand uniquement]). Pour définir le degré de gravité d'un signalement relevant de la zone grise ou de la zone rouge, il est indispensable de mener en permanence des réflexions sur le sujet, si nécessaire avec l'aide de services spécialisés.
- Traitement des cas ou transmission des cas en interne à la direction/cellule de crise, en fonction de la catégorie du signalement :
  - **Comportement relevant de la zone grise (malaise en lien avec la gestion de la proximité et de la distance)** d'un coll. vis-à-vis d'un CL :

traitement/triage confié au responsable de l'équipe (RE), au responsable de domaine (RD) ou au responsable de groupe (RG) afin d'assurer la qualité dans le domaine de la gestion des risques ou du personnel

- **Comportement relevant de la zone rouge (soupçon de délit poursuivi d'office/de délit sexuel)** d'un coll. vis-à-vis d'un CL : signalement (cf. obligation de signalement) à la direction/l'organe de recours afin que le cas soit géré et que la cellule de crise soit convoquée (gestion de crise)
- **Comportement relevant de la zone grise** d'un CL vis-à-vis d'un CL : gestion du cas (selon le degré de gravité, gestion du cas en collaboration avec le RE ou le RG ou transmission du cas à la cellule de crise)

### Tâches proactives en matière de gestion des signalements

- Encourager les signalements (p. ex. enquête de satisfaction auprès de la clientèle)
- Initier d'autres mesures pour faciliter les signalements (p. ex. formulaires de signalement, affiche sur les catégories d'abus, communication à la clientèle)
- Mettre à disposition des informations, sensibiliser, faire participer la clientèle à la gestion des signalements

### Reporting en matière de gestion des signalements

- Tenir des statistiques anonymes sur les signalements
- Faire un rapport annuel à l'institution/à la direction/à l'équipe

### Tâches secondaires

- Identifier et anticiper les thèmes, les besoins et les demandes concernant une gestion renforcée des connaissances
- Identifier et anticiper les thèmes, les besoins et les demandes concernant une gestion renforcée des risques
- Initier des mesures dans les autres domaines : n'en assumer toutefois pas la responsabilité, c'est-à-dire ne pas se les faire déléguer (cf. outil sur les interfaces entre les personnes de contact et la direction)

## Compétence décisionnelle

### Zone grise (malaise lié à un comportement qui ne relève pas du droit pénal)

- Pas le droit de donner des instructions en matière d'assurance-qualité et pas de tâches en matière de gestion du personnel (p. ex. entretiens, certificats de travail, entretiens d'évaluation périodique, structures d'évaluation). Ces tâches relèvent de la direction.

### Zone rouge (soupçon de délit)

- Obligation d'informer la direction de la cellule de crise en cas de soupçon de délit poursuivi d'office
- Pas de droit de vote pour les décisions prises dans le cadre de la gestion de crise ; participation à la cellule de crise tout au plus à titre consultatif

## Obligation de signalement et de confidentialité

La confidentialité de l'organe de signalement constitue un point délicat :

- En cas de soupçon de délit poursuivi d'office, les membres de l'organe de signalement ont l'obligation d'informer la cellule de crise via un canal interne prédéfini. Cette obligation de signalement les libère clairement de l'obligation de confidentialité.
- Les membres de l'organe de signalement sont soumis au secret professionnel vis-à-vis de l'équipe et des personnes externes.
- Ainsi, l'organe de signalement n'est pas un service de médiation.