



Église évangélique réformée
de Suisse

Matériel d'approfondissement

Gestion des risques: Code déontologique

Principes et standards

Le traitement des atteintes à l'intégrité personnelle montre qu'un déplacement des limites ou une perte subtile des distances sont initiés bien avant les abus proprement dits. Les personnes qui en sont les auteurs profitent stratégiquement de situations peu claires, de limites floues, de rôles diffus, de missions ambiguës pour construire systématiquement une relation d'emprise sur leurs victimes et pour commettre des abus, souvent répétés et qui deviennent ensuite systématiques. Toutes les institutions présentent des situations à risque, qui favorisent les atteintes à l'intégrité personnelle des personnes en leur sein. Ces situations peuvent être exploitées par des personnes susceptibles de devenir auteures pour satisfaire leurs propres besoins. Dans le milieu ecclésial, les domaines d'activités sont souvent à risque, car ils impliquent une relation asymétrique de dépendance avec, par exemple, des personnes mineures, ou des adultes vulnérables en quête de soutien. La composante spirituelle du milieu ecclésial renforce encore le risque, car elle peut être exploitée à des fins d'abus spirituels, sexuels ou d'autres formes d'abus. Par conséquent, les Églises doivent être particulièrement attentives lorsqu'elles identifient des situations à risque dans leurs structures institutionnelles et leurs domaines d'activité. Elles peuvent ainsi en discuter objectivement et instaurer une culture du feedback sur des comportements inadéquats.

L'objectif d'une gestion professionnelle du risque est d'identifier les situations à risque afin de les analyser clairement, d'en discuter, de les comprendre précisément et de mettre en place des mesures de prévention.

- *L'EERS et ses Églises membres se dotent d'un code déontologique. Celui-ci décrit les attitudes à adopter et les situations à risque et établit des normes de qualité relatives au comportement.*
- *Le code déontologique est élaboré avec la participation de différents groupes de professionnels. Il est ancré dans des situations ordinaires concrètes propres aux domaines de l'Église. Il doit être révisé et adapté régulièrement.*
- *Toutes les collaboratrices et collaborateurs, personnes bénévoles et bénévoles élues sont soumises au code déontologique. Il donne un cadre clair auquel se référer par rapport à la notion de proximité et distance.*
- *Un code déontologique figure dans le contrat de travail ou dans le règlement du personnel. La collaboratrice ou le collaborateur s'y conforme de manière contraignante.*

- *L'EERS et ses Églises membres se dotent d'instruments qui stimulent la réflexion sur soi, sur la thématique de la protection de l'intégrité personnelle et favorisent une culture du feedback et de la transparence. Ces instruments peuvent prendre la forme de supervisions, d'échanges de pratiques et d'intervision.*

Définition

Le code déontologique, parfois appelé code de conduite, est un outil qui encadre de manière professionnelle la gestion de la proximité et de la distance dans les relations. Il aide chaque collaboratrice, collaborateur, personnes bénévoles et bénévoles élues à clarifier son rôle, ses responsabilités et à mieux comprendre les situations à risque. Grâce à des règles concrètes, il permet de repérer, prévenir et discuter plus facilement des dépassements de limites.

Dans le cadre ecclésial, les relations humaines exigent un équilibre délicat entre proximité – émotionnelle ou physique – et une prise de distance adaptée à la fonction exercée. Cet équilibre exige une réflexion continue sur son attitude et ses actions au quotidien. Le code déontologique, accompagné de standards de qualité, soutient cette réflexion et favorise une culture du dialogue et du feedback. Il permet aussi de détecter rapidement les signes précurseurs de comportements inadéquats plus grave, souvent sous la forme de petites entorses aux règles. Identifier les situations sensibles – comme les rencontres en tête-à-tête, les accompagnements hors des lieux habituels ou les interactions impliquant une proximité physique – permet d'adapter les règles et les pratiques de manière appropriée.

La plupart des dépassements des limites sont involontaires et se produisent dans des situations ordinaires. Le respect de règles claires, une posture professionnelle et la liberté de poser des questions en cas de doute permettent souvent de les prévenir. Ce cadre sécurise les collaboratrices, collaborateurs, personnes bénévoles et bénévoles élues, qui peuvent ainsi exercer leur mission de manière professionnelle. Il garantit également aux enfants, aux jeunes, aux personnes vulnérables et à leurs proches des interactions respectueuses de leur intégrité.

Attitude de base face aux situations à risque

Pouvoir et responsabilité

- Chaque personne, employée ou bénévole, est responsable de ses actes et consciente des responsabilités liées à sa fonction. Elle veille, en toutes circonstances, à ne pas porter atteinte à l'intégrité d'autrui.
- Les standards de qualité doivent être ajustés en fonction des responsabilités et du rôle (personne employée, personne bénévole, ministères spécifiques) en tenant compte du type de relation et du degré de proximité avec les personnes accompagnées.
- Toute activité exercée dans le cadre professionnel ou bénévole repose sur des principes éthiques et le respect des valeurs portées par l'institution.
- Chaque personne, employée ou bénévole, s'efforce d'agir en accord avec les enseignements de l'Évangile et veille à ce que son discours et ses actes soient cohérents avec ceux-ci.

Exemple :

Je suis conscient ou consciente à tout moment que les personnes dont je m'occupe sont dépendantes et vulnérables. C'est pourquoi je soumets toutes mes actions à mon mandat. En tant que personne en position de responsabilité, il m'incombe de fixer et de faire respecter les limites. Je ne peux déléguer cette responsabilité aux bénéficiaires, qu'il s'agisse d'enfants, de jeunes ou d'adultes.

Clarté du rôle

- Chaque personne, employée ou bénévole (nous entendons ici : chaque collaboratrice, collaborateur, personne bénévole et bénévole élue), veille à disposer des compétences nécessaires pour remplir les tâches qui lui sont confiées. Elle s'engage à fournir des prestations de qualité, conformes aux standards de son institution, et à maintenir ses connaissances à jour grâce à une formation continue.
- Chaque personne, employée ou bénévole connaît précisément sa fonction et ses responsabilités. Elle évalue régulièrement si ses actions sont en accord avec le mandat défini dans son cahier des charges.
- Chaque personne, employée ou bénévole distingue clairement son rôle professionnel de sa vie privée. Cette séparation garantit que les comportements adoptés sont appropriés au cadre ecclésial et institutionnel.
- Les informations privées ou sensibles obtenues dans le cadre de l'activité doivent être traitées avec une discrétion absolue.

Exemple :

Je fais la distinction entre mon rôle au sein de l'Église et ma vie privée, et j'évite toute confusion entre les deux. Dans ma fonction, je suis responsable du respect de limites adaptées à la situation. Ces limites diffèrent de celles que j'applique dans ma sphère personnelle. Mon rôle, ainsi que les missions qui m'incombent, déterminent la proximité émotionnelle et physique appropriée avec les enfants, les jeunes ou les personnes vulnérables. J'accepte de soumettre mes actions à des standards clairs et contraignants.

Autoréflexion et feedback

- Chaque personne, employée ou bénévole, adopte une attitude réflexive vis-à-vis de son rôle et de ses actions, en particulier dans les situations à risque. Elle prend le temps d'examiner régulièrement ses pratiques professionnelles, seule ou en équipe, dans le cadre de réunions, de supervisions ou d'échanges entre pairs.
- En cas d'incertitude ou de malaise face à une situation, la personne, employée ou bénévole, en parle avec des collègues ou des responsables. Ce dialogue contribue à renforcer la qualité du travail et à prévenir les dérives.
- Les collaboratrices ou collaborateurs peuvent accéder à des espaces de supervision, de soutien ou d'échange afin de garantir un accompagnement éthique et de se protéger contre l'isolement, le surmenage ou d'éventuelles accusations injustifiées.

Exemple :

Je suis prêt ou prête à partager mes réflexions et à rendre compte de mes actions dans des situations sensibles, auprès de mes collègues ou de mes responsables. Je prends le temps d'analyser mon rôle et mes interventions, en échangeant avec l'équipe ou la hiérarchie. J'aborde activement les incertitudes liées à mon accompagnement, afin de renforcer la sécurité et la transparence dans mon travail.

Relations humaines

- Chaque personne, employée ou bénévole, s'engage à adopter une attitude respectueuse, honnête et coopérative dans ses relations avec autrui. L'intégrité personnelle et la dignité de toutes les personnes doivent être protégées.
- Chaque personne qui se sent victime d'un comportement injuste ou inapproprié dans le cadre de son activité peut solliciter de l'aide auprès des instances désignées par l'Église ou l'institution telles que la Personne de confiance en entreprise.
- Chaque personne, employée ou bénévole, est conscient de l'influence liée à sa fonction et veille à ne pas en abuser. Toute forme de manipulation, d'abus de pouvoir ou de comportement inapproprié est proscrite.
Cela inclut notamment :
 - les contacts physiques non souhaités ou déplacés,

- une familiarité excessive,
- des propos irrespectueux, discriminants ou offensants,
- L'usage des réseaux sociaux doit également se faire avec discernement et responsabilité.

Exemple :

J'adapte les contacts physiques à mon rôle et au degré de maturité des personnes qui me sont confiées. Je veille constamment au bien-être et à l'intégrité des enfants, des jeunes et des personnes vulnérables que j'accompagne. Je suis responsable de la manière dont la relation est construite, selon ce principe : « Autant de contact physique que nécessaire, aussi peu que possible ».

Exemple : je respecte l'intégrité sexuelle, physique, psychique et spirituelle des personnes qui j'accompagne et j'évite tout acte qui y porte atteinte. J'accorde une attention particulière à la sphère privée et intime. Cela vaut également pour les gestes impliquant une proximité particulière : je les accompagne toujours d'une explication verbale, afin de rendre mes intentions claires et transparentes.

Finances et cadeaux :

- Chaque personne, employée ou bénévole, impliquées dans les aspects financiers doit faire preuve de transparence, d'intégrité et de rigueur dans la réception et l'utilisation des dons. Ces actions doivent respecter les principes établis par l'institution.
- Chaque personne, employée ou bénévole, accepte les cadeaux avec modération et discernement. Elle décline toute offre, faveur ou avantage susceptible d'altérer son jugement ou son comportement professionnel.

Élaboration et mise en œuvre du code déontologique

- L'élaboration d'un code déontologique repose sur une démarche participative : il est essentiel d'impliquer les équipes concernées (par exemple, par le biais de consultations ou de groupes de travail). Les directions sont responsables de la qualité du processus et de l'organisation des espaces d'élaboration.
- La mise en œuvre du code déontologique fait l'objet d'un suivi régulier dans les réunions de direction et d'équipe.
- Les attitudes fondamentales sont traduites en règles concrètes, applicables au quotidien, et consignées par écrit. Des annexes spécifiques peuvent être élaborées pour tenir compte des particularités de chaque domaine d'activité
- Exemple de questions à se poser :
 - Quelle est notre mission dans cette situation concrète ?
 - Quelles sont les responsabilités liées à la fonction exercée ?
 - Quels sont les domaines ou situations particulièrement à risque ?
 - Comment aménager la situation de manière appropriée, en limitant les risques et en tenant compte des besoins du ou de la bénéficiaire ?
 - À quel moment, et auprès de qui, la transparence est-elle nécessaire ?

Transgression du code déontologique

- Les écarts ou difficultés dans l'application des standards, ou l'absence de règles adaptées à certaines situations sensibles, doivent pouvoir être abordés de manière ouverte. La transparence et la culture du dialogue sont les meilleurs moyens de prévention.
- Les manquements graves ou répétés, non justifiés ou non communiqués de manière

transparente ne sont pas tolérés Ils peuvent entraîner des mesures spécifiques, voire la rupture d'un engagement bénévole ou d'un contrat de travail en cas de récidive.

- Le refus de coopérer avec les instances dirigeantes ou d'obéir à leurs instructions constitue également une violation du code déontologique et peut donner lieu à des sanctions.