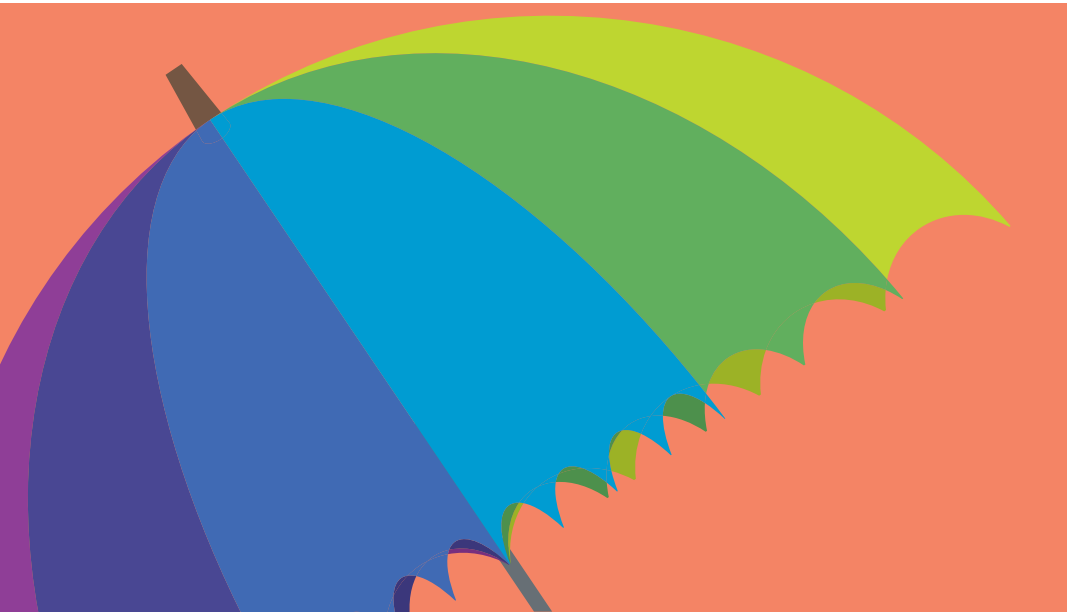
Église évangélique réformée
de Suisse



Principes et standards pour la protection de l’intégrité personnelle

Berne 2025

Berne, le 16 juin 2025
Église évangélique réformée de Suisse

Le Synode	Le Conseil	La chancellerie
Le président	La présidente	La directrice de la chancellerie
Gilles Cavin	Rita Famos	Hella Hoppe

Table de matières

Résumé des six éléments d'action 4

Introduction 6
Protéger l'intégrité personnelle : un cadre commun 6
Vers un changement de culture ecclésiale 6
Structure du document 7

1 Définitions 9
1.1 Intégrité personnelle 9
1.2 Abus sexuel 10
1.2.1 Abus sexuel dans une relation de dépendance 11
1.2.2 Harcèlement sexuel au travail 13
1.3 Abus spirituel 13
1.4 Autres formes d'abus 15

2 Champ d'application des principes et standards pour la protection de l'intégrité personnelle au sein de l'EERS et de ses Églises membres 17
2.1 Champ d'application 17
2.2 Personnes victimes d'atteinte à l'intégrité personnelle 18
2.3 Témoins d'atteintes à l'intégrité personnelle 18
2.4 Personnes mises en cause dans une situation d'atteinte à l'intégrité personnelle 19

3 Principes et standards applicables aux concepts de protection : six éléments d'action 20
3.1 Gestion du personnel 21
3.2 Gestion des connaissances 23
3.3 Gestion du risque 25
3.4 Gestion des situations de soupçons ou d'allégations 26
3.5 Procédure d'intervention et gestion de crise 28
3.6 Gestion participative 31

Notes de fin 33

Glossaire 39

Organisations d'aide aux personnes victimes 47

Résumé des six éléments d'action

3.1 Gestion du personnel

L'objectif d'une gestion du personnel professionnelle est de fixer à un stade précoce des mesures de prévention et de renforcer les compétences pratiques quotidiennes des équipes, au moyen des divers outils de gestion.

Page 21

3.2 Gestion des connaissances

L'objectif d'une gestion professionnelle des connaissances est de transmettre aux collaboratrices et collaborateurs et aux personnes bénévoles et bénévoles élues des connaissances et des compétences pratiques concernant la dynamique des abus.

Page 23

3.3 Gestion du risque

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.

Page 25

3.4 Gestion des situations de soupçons ou d'allégations

L'objectif d'une gestion professionnelle des situations de soupçons ou d'allégations est de faciliter et de garantir à des personnes victimes, des témoins ou des proches l'accessibilité à des services de consultation et à des services de signalement professionnels et compétents.

Page 26

3.5 Procédure d'intervention et gestion de crise

L'objectif d'une procédure d'intervention définie par avance est d'abord de protéger les personnes victimes ainsi que d'autres personnes contre de nouvelles atteintes à l'intégrité personnelle. Enfin, elle doit tenir compte du risque de fausses accusations et doit donc préserver l'identité de la personne mise en cause.

Page 28

3.6 Gestion participative

L'objectif d'une gestion participative professionnelle est d'intervenir par une prévention directe pour permettre aux enfants, aux adolescents et aux adultes d'acquérir les connaissances nécessaires et de renforcer leurs stratégies de défense.

Page 31

Introduction

Protéger l'intégrité personnelle : un cadre commun

Toute personne doit pouvoir avoir confiance qu'au sein de l'EERS et de ses Églises membres, son intégrité personnelle et sa dignité sont protégées. Les principes et standards pour la protection de l'intégrité personnelle servent de base et de standards minimaux à l'EERS et à ses Églises membres pour l'élaboration et le développement de leurs propres concepts de protection. Ils ne remplacent pas les concepts de protection existants des Églises membres, mais offrent une orientation pour leurs évolutions et leurs mises en œuvre. La mise en application relève de la responsabilité et de la compétence des Églises membres. En tenant compte de la diversité des structures cantonales, il devient possible d'établir des standards communs à l'ensemble des Églises évangéliques réformées de Suisse et de renforcer la protection de l'intégrité et de la dignité de chaque individu.

Vers un changement de culture ecclésiale

Un concept de protection ne se limite pas à un ensemble de règles écrites ; il vise avant tout à instaurer une culture ecclésiale fondée sur le dialogue, le feedback, la transparence et la responsabilité. L'EERS et ses Églises membres veulent offrir un environnement où la sécurité est une priorité.

Les abus ne sont pas de simples incidents isolés, mais le résultat de structures et de dynamiques institutionnelles qui, consciemment ou non, peuvent encourager le silence. Aucune institution n'est à l'abri d'atteintes à l'intégrité personnelle commises par ses responsables ou ses membres. Il est donc crucial que l'Église aussi interroge ses modes de fonctionnement afin de garantir la protection de l'intégrité personnelle et de prévenir les abus.

Un changement de culture est indispensable pour éliminer les mécanismes facilitant les abus et instaurer un cadre où les rapports de pouvoir sont équilibrés et où la parole des personnes victimes est reconnue. Dans cette perspective, l'Église adopte une politique de tolérance zéro : aucune atteinte à l'intégrité – qu'elle soit sexuelle, physique, psychique ou spirituelle – ne peut être minimisée, justifiée ou ignorée. Cette posture se reflète dans les standards communs, qui renforcent la prévention et définissent les rôles et les responsabilités en matière d'intervention.

Structure du document

Ce travail collaboratif a abouti au texte proposé ci-dessous. Celui-ci se structure en trois parties :

Le chapitre 1 définit et éclaircit les différents termes utilisés et les différents aspects de la protection de l'intégrité personnelle.
Le chapitre 2 détermine le champ d'application des principes et standards. Ces deux premiers chapitres donnent un cadre aux standards élaborés dans le chapitre 3.
Le chapitre 3 est divisé en six éléments d'action pour l'élaboration d'un concept de protection. Chacun des éléments d'action comprend, d'une part, le principe de base et, d'autre part, les standards minimaux recommandés.

En outre, du matériel d'approfondissement sous forme d'informations et d'exemples pratiques est mis en ligne sur le site de l'EERS et régulièrement actualisé. L'EERS se tient également à disposition des Églises membres pour tout besoin de soutien ou d'informations complémentaires.
www.eks-eers.ch

Adresse:
Église évangélique réformée de Suisse EERS
Sulgenauweg 26, 3007 Berne, T +41 31 370 25 25, info@evref.ch

1 Définitions

1.1 Intégrité personnelle

Dans les principes et standards pour la protection de l'intégrité personnelle au sein de l'Église évangélique réformée de Suisse (EERS) et de ses Églises membres, le terme protection de l'intégrité personnelle est compris au sens large. Ces principes et standards comprennent la protection de l'individu contre toutes les formes d'atteinte à l'intégrité, que ces atteintes soient sexuelles, physiques, psychiques ou spirituelles. Les atteintes à l'intégrité personnelle peuvent se produire, notamment, dès lors qu'existent des relations de dépendance entre des personnes, en particulier dans des institutions. Les enfants et les jeunes encadrés par des adultes sont concernés au premier chef, mais les adultes particulièrement vulnérables ou qui, du fait de leur situation, se trouvent dans des rapports de dépendance avec des personnes représentant une institution le sont aussi. Les Églises font partie de ces institutions.

Dans une Église, les relations peuvent être hiérarchiques, par exemple entre personnel fixe et personnes bénévoles, entre ministres et catéchumènes, entre catéchètes et enfants, ou, en entretien pastoral, entre personnes accompagnantes et personnes accompagnées. De tels rapports de pouvoir constituent des facteurs de risque d'atteintes à l'intégrité personnelle. De même, l'appartenance à un groupe ou à une institution peut empêcher les personnes victimes de demander de l'aide, par crainte d'être exclues de la communauté ou par crainte de porter atteinte à la réputation de leur communauté.

La notion d'atteinte à l'intégrité personnelle de l'individu comprend différents comportements[1], qui présentent différents degrés de gravité, allant d'un comportement inadéquat dans la gestion de la proximité ou de la distance à l'exploitation du rapport de dépendance en vue de commettre des actes d'ordre sexuel, en passant par différentes formes d'abus de pouvoir ou de harcèlement sexuel. Le mobbing et les autres formes de discrimination en font également partie[2].

1.2 Abus sexuel

La terminologie employée pour désigner les atteintes à l'intégrité personnelle de nature sexuelle a fait et fait encore l'objet de nombreuses discussions. Afin de privilégier un terme uniforme et aisément traduisible, nous avons choisi d'utiliser le terme « abus sexuels » dans les chapitres suivants[3].

Vivre une sexualité choisie est un droit fondamental de tout être humain[4]. Dans le respect de la loi et de l'autodétermination de chaque individu, toute personne a le droit de vivre sa sexualité avec plaisir et sans contrainte, ni discrimination ou violence.

L'abus sexuel désigne tout acte verbal ou physique à caractère sexuel commis par la force, sous la contrainte, sous emprise ou à la faveur d'un rapport inégal, ainsi que la menace d'un tel acte.

Les différentes formes d'abus sexuels sont sanctionnées par le droit pénal et par le droit civil, notamment dans le domaine du droit du travail. Le droit pénal en matière sexuelle énumère les infractions suivantes[5] :
– les actes d'ordre sexuel avec les enfants de moins de 16 ans (art. 187 CP),
– les actes d'ordre sexuel avec des personnes dépendantes de 16 et 17 ans (art. 188 CP),
– la contrainte sexuelle (art. 189 CP),
– le viol (art. 190 CP),
– les actes d'ordre sexuel commis sur une personne incapable de discernement ou de résistance (art. 191 CP),
– l'abus d'une situation de détresse ou de dépendance (art. 193 CP),
– la tromperie sur le caractère sexuel d'un acte (art. 193a CP),
– l'exhibitionnisme (art. 194 CP),
– la pornographie avec, notamment, l'interdiction absolue de la pornographie dite dure (objets et représentations de nature pornographique avec des enfants et des animaux (art. 197 CP),
– la transmission non autorisée de contenus à caractère sexuel non publics (art. 197a CP),

– les désagréments causés par la confrontation à un acte d'ordre sexuel (art. 198 CP),
– l'inceste (art. 213 CP), et
– la mutilation des organes génitaux féminins (art. 124 CP).

1.2.1 Abus sexuel dans une relation de dépendance

Dans le contexte ecclésial, il y a abus sexuel chaque fois qu'une personne travaillant comme salariée ou bénévole dans le cadre de l'Église profite de la position que lui confère sa fonction pour assouvir ses propres désirs sexuels. Les domaines de l'enfance et de la jeunesse, de la formation ainsi que de l'aumônerie et de la diaconie sont considérés comme des domaines à risque, dans lesquels une vigilance particulière en matière de prévention et d'intervention est de mise. Ci-dessous, vous trouverez les principes de base et les définitions concernant les abus sexuels par principaux domaines d'activités ecclésiales :

Abus sexuels dans le domaine de l'enfance et de la jeunesse[6]
Tout acte d'ordre sexuel impliquant un enfant de moins de 16 ans est interdit, qu'il y ait violence ou non et que l'enfant soit « consentant » ou pas[7].

En outre, une protection accrue est accordée aux jeunes de 16 et 17 ans qui se trouvent dans des liens particuliers de dépendance avec la personne auteur[8], qui pourrait tirer profit d'un rapport d'éducation, de confiance ou de travail avec la jeune personne, ou encore de liens de dépendance particuliers, pour commettre sur celle-ci ou faire commettre par cette dernière un acte d'ordre sexuel.

Abus sexuels dans le domaine de la formation dans le contexte ecclésial
Les situations d'apprentissage, dans le domaine de la formation, représentent également un domaine à risque en matière d'abus sexuels. En raison de la relation d'autorité et de confiance qui s'établit entre les formatrices et les formateurs et les personnes apprenantes, il existe un poten-

tiel de dépendance et de vulnérabilité accru. Dans ces contextes, les dynamiques de pouvoir peuvent être subtiles et créer des situations où des comportements inadéquats ou des abus peuvent survenir, parfois sous couvert d'accompagnement pédagogique ou spirituel.

Tout acte sexuel exploitant cette relation asymétrique est interdit.

Abus sexuels dans le domaine de l'aumônerie ou de la diaconie
Une relation d'aide est une relation d'ordre professionnel, qui se caractérise par une disproportion en matière de connaissances, de pouvoir et de hiérarchie. Le déséquilibre – de statut, de rôle, de pouvoir, de connaissances et d'expérience entre les deux parties impliquées – ne doit en aucun cas être utilisé par la collaboratrice ou le collaborateur de l'Église pour satisfaire ses propres besoins. Tout acte sexuel exploitant cette relation asymétrique est interdit. Nous parlons alors « d'exploitation du rapport de dépendance en vue de commettre des actes d'ordre sexuel »[9].

Cette exploitation du rapport de dépendance en vue de commettre des actes d'ordre sexuel revient à abuser ou à tenter d'abuser soit d'un état de vulnérabilité d'une personne, soit d'un rapport de force ou d'un rapport de confiance inégal, en vue d'obtenir des faveurs sexuelles, y compris, mais non exclusivement, en proposant de l'argent ou d'autres avantages. Les autres avantages peuvent être sociaux, économiques, politiques ou liés à la communauté. Il peut aussi simplement s'agir de profiter d'une situation de dépendance.

En outre, il est primordial de préserver le caractère strictement professionnel de la relation d'aide. Cela implique de proscrire non seulement les actes sexuels, mais également tout comportement inadéquat qui ne correspond pas à ce cadre, comme des gestes déplacés ou tout autre acte visant à satisfaire des intérêts personnels. La responsabilité de maintenir cette relation dans les limites du cadre professionnel incombe exclusivement à la collaboratrice ou au collaborateur, quels que soient les souhaits ou le consentement exprimés par l'autre partie.

1.2.2 Harcèlement sexuel au travail

L'employeur doit protéger et respecter la personnalité de la collaboratrice ou du collaborateur dans les rapports de travail[10]. En particulier, il doit veiller à ce que les collaboratrices et collaborateurs ne soient pas harcelés sexuellement et qu'ils ne soient pas désavantagés en raison de tels actes, le cas échéant. Il manifeste les égards voulus pour leur santé et veille au maintien de la moralité[11].

Le harcèlement sexuel dans le cadre professionnel affecte les collaboratrices et collaborateurs et comprend tout comportement importun de caractère sexuel ou tout autre comportement fondé sur l'appartenance sexuelle, qui porte atteinte à la dignité de la personne sur son lieu de travail, en particulier le fait de proférer des menaces, de promettre des avantages, d'imposer des contraintes ou d'exercer des pressions de toute nature sur une personne en vue d'obtenir d'elle des faveurs de nature sexuelle[12].

Le harcèlement sexuel peut se produire sur le lieu de travail ou en lien avec le travail. S'il implique généralement une conduite récurrente, il peut aussi prendre la forme d'un incident isolé. À l'heure d'examiner si la conduite en question est répréhensible, il faut tenir compte du point de vue de la personne victime.

1.3 Abus spirituel

Les principes et standards pour la protection de l'intégrité personnelle au sein de l'EERS et de ses Églises membres visent à protéger et à faire respecter l'intégrité spirituelle de toute personne. Les membres d'autres confessions ou religions ainsi que les personnes extérieures à l'Église sont traitées avec le même respect.

Faire sienne la « volonté de Dieu » pour poursuivre des intérêts personnels ou les intérêts prétendus de l'Église est interdit. De même, toute forme

d'abus de pouvoir spirituel et toute forme de manipulation spirituelle sont interdites.

Est constitutif d'un abus spirituel[13] l'emprise ou la tentative d'emprise sur une personne afin de la rendre dépendante tant psychologiquement que spirituellement, en utilisant Dieu ou d'autres éléments de doctrine religieuse comme prétexte pour l'affaiblir et l'amener à commettre ou à tolérer des actes qu'elle n'aurait pas acceptés sans l'emprise subie, voire pour la détruire. Cet abus d'autorité est un abus de l'autorité religieuse.

L'abus spirituel se produit dans un cadre religieux, ecclésial ou communautaire. La personne qui en est l'auteur se sert de contenus religieux, spirituels et théologiques pour le légitimer.

L'abus spirituel n'est pas un élément marginal ni une forme d'abus mineure. Son aspect le plus grave est qu'il affecte le cœur même de la vie chrétienne. Il vient toucher « le centre le plus secret de l'homme » et du « sanctuaire où il est seul avec Dieu et où sa voix se fait entendre »[14]. Pour les personnes qui en sont les victimes, il y a les conséquences suivantes.

– L'abus spirituel les limite et les entrave dans leur capacité d'action, dans leur liberté, dans leur capacité de jugement, dans leur interprétation de la vie, dans leur intégrité et dans leur autodétermination.
– L'abus spirituel est souvent le terreau pour d'autres abus graves ou des abus sexuels. Il est alors un moyen d'initier l'abus sexuel, de le mettre en scène et de le justifier.

En droit suisse, l'emprise – en l'occurrence l'abus spirituel – n'est pas définie, réglée ou explicitement punie en tant qu'acte illicite relevant du droit civil ni en tant qu'infraction pénale. En revanche, les conséquences délétères pour la personne sous emprise (sous l'angle notamment des lésions corporelles subies du fait des atteintes à la santé psychique de la personne victime)[15] sont réprimées par plusieurs dispositions civiles et pénales.

1.4 Autres formes d'abus

Les principes et standards pour la protection de l'intégrité personnelle au sein de l'EERS et de ses Églises membres visent encore à protéger toute personne du mobbing, de la discrimination et des faits de violence. Les formes d'abus évoluent et il est recommandé à l'EERS et à ses Églises membres d'y prêter attention : elles peuvent consister dans la violation des obligations de confidentialité, dans l'utilisation illicite des données personnelles ou dans le non-respect du droit à l'image[16].

– Mobbing : on entend par mobbing (ou harcèlement psychologique)[17] tout comportement hostile, répété dans la fréquence et dans la durée, par lequel une ou plusieurs personnes tendent à déstabiliser, à dénigrer, à isoler, à marginaliser, voire à exclure un ou plusieurs individus[18] dans le cadre professionnel ou dans le cadre d'activités organisées par l'Église.

– Discrimination : on entend par discrimination tout propos ou agissement visant à discriminer une personne, à la traiter différemment ou à la déprécier sans fondement valable du fait de son origine, de son appartenance ethnique, de son sexe, de son âge, de sa langue, de sa position sociale, de son mode de vie, de son orientation sexuelle, de ses convictions religieuses, philosophiques ou politiques, ou du fait d'une déficience corporelle, mentale ou psychique[19].

– Les faits de violence : on entend par faits de violence des agissements[20] qui provoquent une atteinte à l'intégrité personnelle d'autrui. Les faits de violence sont compris comme une source de pouvoir et, au sens strict, comme un exercice illégitime de la contrainte : la volonté de la personne sur laquelle la violence est exercée, est ignorée ou brisée. Il s'agit notamment d'impolitesses, de violences physiques, psychiques ou verbales ou d'agression sur autrui[21]. Une menace constitue également une atteinte à l'intégrité par l'exercice de la violence. Elle désigne l'annonce d'un mal futur sur lequel la personne qui menace prétend pouvoir exercer une influence.

2 Champ d'application des principes et standards pour la protection de l'intégrité personnelle au sein de l'EERS et de ses Églises membres

2.1 Champ d'application

L'EERS et ses Églises membres s'engagent par le biais d'un concept de protection de l'intégrité personnelle et/ou par le biais de leurs directives du personnel à protéger l'intégrité sexuelle, physique, psychique, et spirituelle de toutes les personnes qui travaillent pour elles, collaborent au sein de ses différentes structures ou qui font appel à leurs services. Ces personnes sont les suivantes :
– les membres des Églises,
– les bénéficiaires des services ou offres,
– les collaboratrices et collaborateurs de l'EERS et de ses Églises membres,
– les membres des autorités ecclésiastiques et les personnes bénévoles élues[22], et
– les personnes bénévoles[23].

L'EERS et ses Églises membres ne limitent pas leurs concepts de protection aux mineurs, mais couvrent toutes les personnes qui en sont membres, qui travaillent pour elle, collaborent au sein de ses différentes structures ou qui font appel à ses services. La protection des personnes vulnérables revêt une importance particulière à cet égard. Sont considérées comme personnes vulnérables :
– les personnes mineures et les jeunes adultes, et
– les personnes en situation de dépendance, à savoir toute personne se trouvant dans une relation asymétrique avec une autre en termes de pouvoir, de connaissances, de niveau économique et/ou de hiérarchie.

Les domaines de l'enfance et de la jeunesse, de la formation, ainsi que de l'aumônerie et de la diaconie sont considérés comme des domaines à risque particulièrement concernés.

En raison de leur dynamique, les agressions sexuelles[24] commises par une personne mineure ou jeune adulte sur une autre personne mineure ou jeune adulte se distinguent de celles commises par des adultes : en effet, ces agressions sont plus rarement construites de manière stratégique ; elles répondent à d'autres mécanismes d'escalade dans la violence et se produisent généralement hors d'un rapport de force fortement déséquilibré.

Les principes et standards pour la protection de l'intégrité personnelle élaborés au chapitre 3 ne s'appliquent pas aux agressions sexuelles exercées par des personnes mineures ou jeunes adultes. Néanmoins, il est vivement recommandé aux Églises de définir des lignes directrices claires pour des relations respectueuses entre personnes mineures ou jeunes adultes, ainsi que pour la gestion, par des responsables, de situations d'agressions sexuelles entre personnes mineures ou jeunes adultes.

2.2 Personnes victimes d'atteinte à l'intégrité personnelle

Les principes et standards pour la protection de l'intégrité personnelle au sein de l'EERS et de ses Églises membres visent en priorité à protéger les personnes victimes d'une atteinte à leur intégrité sexuelle, physique, psychique ou spirituelle[25].

2.3 Témoins d'atteintes à l'intégrité personnelle

Les principes et standards pour la protection de l'intégrité personnelle au sein de l'EERS et de ses Églises membres prennent en considération toute personne témoin d'une atteinte portée à l'intégrité sexuelle, physique, psychique ou spirituelle d'une tierce personne. La personne témoin d'abus peut être témoin direct, ou si des faits lui sont rapportés, témoin indirect.

2.4 Personnes mises en cause dans une situation d'atteinte à l'intégrité personnelle

Les principes et standards pour la protection de l'intégrité personnelle au sein de l'EERS et de ses Églises membres concernent aussi les personnes mises en cause[26]. Les fausses accusations formulées sont fermement condamnées, car elles portent gravement atteinte à la dignité des personnes injustement accusées et compromettent les efforts de lutte contre les abus sexuels.

3 Principes et standards applicables aux concepts de protection : six éléments d'action

Les principes et standards pour la protection de l'intégrité personnelle servent à définir des bases communes à l'EERS et à ses Églises membres pour la mise en place et le développement de leurs concepts de protection. Ils reposent sur les terminologies et les champs d'application définis dans le chapitre précédent et indiquent les mesures concrètes à mettre en œuvre afin de protéger l'intégrité personnelle de toute personne au sein de l'EERS et de ses Églises membres.

Ces principes et standards comprennent six éléments d'action qui, dans leur ensemble, garantissent, d'une part, une protection étendue de l'intégrité personnelle des personnes au sein de l'EERS et de ses Églises membres et, d'autre part, une prise en charge professionnelle en cas d'intervention. Ces éléments ne se conçoivent pas séparément les uns des autres, mais forment un tout. Ils comprennent, premièrement, les éléments d'action 1 à 3 et l'élément 6 (gestion du personnel, gestion des connaissances, gestion des risques et gestion participative), qui sont des mesures concrètes liées à la prévention des abus. Les mesures préventives servent à développer une culture d'Église favorisant les feedbacks et l'analyse des erreurs commises. Autrement dit, ces mesures visent à ce que les situations délicates soient discutées et analysées avec bienveillance et ouvertement au sein des différents domaines ecclésiaux. Deuxièmement, les éléments d'action 4 et 5 (gestion des soupçons ou d'allégations et procédure d'intervention et gestion de crise) décrivent les standards minimaux en cas d'intervention. Ces six éléments d'action sont amenés à être développés dans une dynamique réflexive au sein de l'EERS et de ses Églises membres pour améliorer la qualité des structures et des processus.

Fondés sur les six éléments d'action de l'organisation spécialisée dans la prévention des abus Limita, ces éléments servent à l'orientation, à la réflexion et au développement des concepts de protection.

3.1 Gestion du personnel

Les responsables sont conscients du fait que les abus sexuels ou spirituels et d'autres formes d'abus peuvent se produire dans le cadre du travail ecclésial. Par le biais de standards concrets concernant la gestion du personnel, les Églises donnent un signal clair qui peut agir comme un moyen de dissuasion précoce. Il s'agit de se positionner comme des institutions conscientes des risques d'abus, et qui mettent en place des mesures préventives dans le domaine de la gestion du personnel. Au sein de l'Église, il n'est pas rare que collaboratrices, collaborateurs et personnes bénévoles et bénévoles élues changent de paroisses d'un canton à l'autre ou dans le même canton. Les standards définis ci-après doivent s'appliquer pour tout changement ou engagement d'une nouvelle collaboratrice ou d'un nouveau collaborateur, et ce indépendamment de son niveau hiérarchique.

L'objectif d'une gestion du personnel professionnelle est de fixer à un stade précoce des mesures de prévention et de renforcer les compétences pratiques quotidiennes des équipes, au moyen des divers outils de gestion.

Les standards minimaux suivants doivent être appliqués.

Pour les collaboratrices et collaborateurs :

– En accord avec la collaboratrice ou le collaborateur, des références[27], qui abordent la thématique de la protection de l'intégrité personnelle, sont *demandées aux employeurs précédents. Elles tiennent compte de la pro*tection des données personnelles.
– La thématique de la protection de l'intégrité personnelle est abordée à l'entretien d'embauche.
– Un extrait spécial du casier judiciaire destiné à des particuliers est demandé à chaque collaboratrice ou collaborateur qui travaille dans un domaine à risque[28, 29]. Il est recommandé de redemander cet extrait au plus tard tous les quatre ans.

– Un code déontologique[30] figure dans le contrat de travail ou dans le règlement du personnel. La collaboratrice ou le collaborateur s'y conforme de manière contraignante.
– La thématique de la protection de l'intégrité personnelle est abordée lors des entretiens annuels avec les collaboratrices et collaborateurs et peut être approfondie dans le cadre de supervision ou d'intervision.
– En cas de comportement inadéquat[31] qui ne revêt pas un caractère pénal, les collaboratrices et collaborateurs sont suivis par une gestion du personnel plus étroite.
– En cas de comportement inadéquat grave ou répété qui ne revêt pas un caractère pénal, des mesures fondées sur le droit du travail doivent être prises, qui peuvent aller jusqu'à la rupture des rapports de travail.
– En cas de licenciement dû à une atteinte de l'intégrité personnelle, le certificat de travail et les références mentionnent une violation du droit du travail, de directives internes ou du code déontologique. La bienveillance demande que le certificat soit formulé avec tact, mais aussi sans ambiguïté[32].
– En cas de comportement inadéquat, des mesures – telles qu'un avertissement – doivent être prises et communiquées par écrit à la personne mise en cause et consignées dans le dossier personnel. Un avertissement doit, d'une part, décrire les faits et, d'autre part, indiquer, le cas échéant, les conséquences, dont ont convenu les parties ainsi que les suites en cas de récidive[33].

Pour les personnes bénévoles et bénévoles élues[34] :
– Les personnes bénévoles et bénévoles élues sont soumises au code déontologique.
– Lorsque la demande est proportionnée, un extrait spécial du casier judiciaire destiné à des particuliers est demandé aux personnes bénévoles et bénévoles élues travaillant régulièrement dans les domaines à risque[35, 36].
– En cas de comportement inadéquat qui ne revêt pas un caractère pénal, les personnes bénévoles et bénévoles élues sont rendues attentives à leur comportement par un feedback critique et suivies plus étroitement.

– En cas de non-respect grave ou répété, sans caractère pénal, des normes de qualité, des mesures doivent être prises, qui peuvent mener à la rupture des rapports de bénévolat.
– En cas de rupture du rapport de bénévolat, les manquements constatés dans le domaine de l'intégrité personnelle doivent être mentionnés dans les références, et si une attestation de bénévolat est délivrée, y figurer également[37].

3.2 Gestion des connaissances

L'acquisition et le maintien des compétences en matière de protection de l'intégrité personnelle sont essentiels pour garantir la mise en œuvre de concepts de protection au sein des Églises. D'une part, les formations de base permettent que l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs et des personnes bénévoles et bénévoles élues soient sensibilisés aux standards minimaux applicables et informés à leur sujet. D'autre part, les formations continues, les espaces d'échange et la documentation contribuent à enrichir l'expérience de chacune et chacun. Les formations[38] peuvent être dispensées en interne ou à l'externe. Elles favorisent aussi la réflexion dans le travail, une culture commune et permettent que la thématique de la protection de l'intégrité personnelle continue d'être développée.

L'objectif d'une gestion professionnelle des connaissances est de transmettre aux collaboratrices et collaborateurs et aux personnes bénévoles et bénévoles élues des connaissances et des compétences pratiques concernant la dynamique des abus.

Les standards minimaux suivants doivent être appliqués.

Pour les collaboratrices et collaborateurs :
– Les collaboratrices et collaborateurs nouvellement engagés suivent une formation de base obligatoire sur la thématique de la protection de l'intégrité personnelle.

– Les collaboratrices et collaborateurs en fonction sont également formés sur la thématique de la protection de l'intégrité personnelle en fonction de leur mission.
– Les personnes qui occupent des postes de cadre et de direction sont également formées sur la thématique de la protection de l'intégrité personnelle en fonction de leurs responsabilités.

Pour les personnes référentes[39] pour la thématique de la protection de l'intégrité personnelle au sein de l'EERS et de ses Églises membres :
– Les personnes référentes suivent régulièrement des formations continues sur la thématique de la protection de l'intégrité personnelle.
– Une personne par Église membre participe aux rencontres de liaison « Protection de l'intégrité personnelle » de l'EERS.

Pour les personnes bénévoles et bénévoles élues[40] :
– Les personnes bénévoles travaillant dans un domaine à risque sont informées, sensibilisées ou également formées sur la thématique de la protection de l'intégrité personnelle en fonction de leur mission.
– Les personnes bénévoles élues travaillant dans un domaine à risque sont informées, sensibilisées ou également formées sur la thématique de la protection de l'intégrité personnelle en fonction de leur mission.
– Les personnes bénévoles élues qui occupent des postes de cadre et de direction sont informées, sensibilisées ou également formées sur la thématique de la protection de l'intégrité personnelle en fonction de leurs responsabilités.

Fourniture de documentations :
– Les Églises mettent à disposition des collaboratrices et collaborateurs et des personnes bénévoles et bénévoles élues une documentation sur la thématique de la protection de l'intégrité personnelle à titre d'information et à des fins d'approfondissement. Elles s'assurent que ces informations sont à jour et connues.
– L'EERS met à disposition de ses Églises membres une documentation sur la thématique de la protection de l'intégrité personnelle à titre d'information et à des fins d'approfondissement. Elles s'assurent que ces informations sont à jour et connues.

3.3 Gestion du risque

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.

Les standards minimaux suivants doivent être appliqués.

– L'EERS et ses Églises membres se dotent d'un code déontologique[41]. Celui-ci décrit les attitudes à adopter et les situations à risque et établit des normes de qualité relatives au comportement[42].
– 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[43]. Il donne un cadre clair auquel se référer par rapport à la notion de proximité et distance.
– 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.

3.4 Gestion des situations de soupçons ou d'allégations

Pour favoriser un environnement sûr, il est essentiel que les personnes victimes, les témoins ou les proches sachent où obtenir rapidement les informations et le soutien nécessaires en cas de soupçon ou d'allégation[44]. Il est important de noter la distinction entre un service de consultation et un service de signalement.

Le service de consultation permet d'écouter, de conseiller et d'orienter une personne présumée victime, un témoin ou un proche dans le respect de la confidentialité et de l'anonymat portant sur des soupçons, des agacements, des allégations ou des plaintes d'atteinte à l'intégrité personnelle. En d'autres termes, il s'agit d'un processus informel et indépendant de conseil confidentiel, qui offre également la possibilité de l'anonymat.

Le service de signalement a pour fonction de recevoir des signalements, de les transférer en cas de soupçon d'infraction pénale, d'en clarifier les faits, d'en vérifier la plausibilité et de prendre, le cas échéant, des mesures du point de vue de l'employeur ou de les lui recommander. Contrairement au service de consultation, le service de signalement ne garantit pas l'anonymat. En d'autres termes, il s'agit d'un processus formel de signalement. Décider les sanctions à prendre suite aux éventuelles recommandations est une responsabilité des membres dirigeants des Églises

concernées. Les tâches des services de signalement et celles des membres dirigeants et l'interface entre eux doivent être conçues avec soin afin de permettre une action rapide, pertinente et professionnelle.

La peur de conséquences négatives imprévisibles, d'éventuelles représailles, de stigmatisations ou de ruptures de relations constitue un obstacle aux signalements par des personnes victimes ou des témoins, de même que les sentiments de honte et de culpabilité très fréquents chez les personnes victimes. Ces conséquences sont particulièrement menaçantes pour les personnes en situation de dépendance. Par conséquent, les prises de contact doivent être favorisées par la mise en place de services de consultation et de service de signalement[45] facilement accessibles. En effet, l'accessibilité est importante non seulement pour les personnes présumées victimes, mais aussi pour les collaboratrices et collaborateurs, les témoins ou les proches qui souhaitent exprimer ou signaler une situation suspecte.

L'objectif d'une gestion professionnelle des situations de soupçons ou d'allégations est de faciliter et de garantir à des personnes victimes, des témoins ou des proches l'accessibilité à des services de consultation et à des services de signalement professionnels et compétents.

Les standards minimaux suivants doivent être appliqués.

– L'EERS et ses Églises membres désignent, à leur niveau, un ou des services de consultation chargés d'écouter, de conseiller et d'orienter les personnes présumées victimes, les témoins ou les proches. Les entretiens proposés sont confidentiels et peuvent également être anonymes.
– L'EERS et ses Églises membres désignent, à leur niveau, un ou des services chargés de recueillir les signalements d'atteinte à l'intégrité personnelle.
– Les processus et les compétences entre les services de consultation, les services de signalement et les membres dirigeants sont clairement définis.

– Les personnes chargées du service de signalement disposent des qualifications nécessaires. Leurs tâches, leurs compétences et leurs obligations sont fixées dans un cahier des charges. Leur domaine de responsabilités est clairement défini.
– L'EERS et ses Églises membres veillent à ce que toutes les collaboratrices et collaborateurs, personnes bénévoles et bénévoles élues, et bénéficiaires soient informées de l'existence des services de consultation, des services de signalement et qu'elles puissent y accéder facilement. Une communication proactive s'impose.
– Les Églises membres établissent, une fois par année, un rapport du nombre de signalements qui ont eu lieu et des mesures qui ont été prises, et le transmettent à l'EERS[46].
– L'EERS et ses Églises membres tirent les leçons des signalements et améliorent leurs concepts de protection en conséquence.

3.5 Procédure d'intervention et gestion de crise

Les institutions qui disposent d'une procédure d'intervention[47] clairement définie sont mieux à même de faire face à une situation problématique et complexe et peuvent mettre fin à un abus par une approche compétente. En cas de signalements, toute institution doit disposer d'une stratégie et d'une procédure d'intervention claires, avec des personnes ou structures désignées[48] et des services spécialisés préalablement définis, qui conseillent et accompagnent la suite de la procédure. Les standards minimaux ci-dessous définissent les grandes lignes de la procédure d'intervention, celle-ci doit être définie de façon précise et selon les types d'abus au sein de chaque Église membre.

Les Églises sont responsables des décisions à prendre et des différentes étapes de communication[49] qui font suite à un signalement d'atteinte à l'intégrité personnelle. Les interventions doivent être soigneusement planifiées et ne doivent en aucun cas être précipitées. Les membres dirigeants des Églises sont sollicités pour garder la vue d'ensemble, pour

permettre une bonne coopération entre les spécialistes ou les services impliqués et pour garantir une procédure coordonnée. Pour ce faire, il est recommandé de prévoir des personnes ou structures désignées au sein des Églises membres.

Nous parlons généralement de gestion de crise, lorsqu'il y a suspicion d'infraction pénale. En cas d'irritation, il convient d'encourager une culture du feedback et de se référer aux principes et standards définis dans les éléments d'action précédents ainsi qu'aux règlements internes et au droit du travail.

L'objectif d'une procédure d'intervention définie par avance est d'abord de protéger les personnes victimes ainsi que d'autres personnes contre de nouvelles atteintes à l'intégrité personnelle. Enfin, elle doit tenir compte du risque de fausses accusations et doit donc préserver l'identité de la personne mise en cause.

Les standards minimaux suivants doivent être appliqués.

Mise en place d'une stratégie d'intervention pour le domaine non pénal :
– L'EERS et ses Églises membres se dotent d'une stratégie d'intervention qui sera applicable en cas de signalement et désignent des personnes ou structures qui coordonnent et déterminent la marche à suivre en concertation avec les services spécialisés. Les personnes ou structures désignées sont responsable des décisions et de la communication interne et externe du signalement.
– La stratégie d'intervention prévoit les responsabilités des différents organes, les procédures d'intervention, dont la clarification des faits, les mesures et sanctions possibles, les principes de communication ainsi que l'apprentissage à en tirer.
– La stratégie d'intervention renvoie aux dispositions légales en vigueur en Suisse et aux services externes compétents auxquels les personnes concernées ou leurs proches peuvent s'adresser directement.

– La stratégie d'intervention peut aussi prévoir un accompagnement des personnes non impliquées, comme les collègues, les bénévoles et la communauté.
– La stratégie d'intervention peut aussi prévoir une personne de référence pour la personne mise en cause[50].
– Toute observation, mesure prise ou délai est documenté par écrit et chronologiquement.
– L'EERS et ses Églises membres tirent les leçons des interventions et incluent ces développements dans la gestion du risque.

Mesures supplémentaires à prendre pour des soupçons ou des infractions pénales en cours ou prescrites :
– En cas de suspicion d'infraction pénale, la stratégie d'intervention prévoit de se référer aux centres d'aide aux victimes ou aux autorités pénales. Le service de signalement, les personnes ou les structures désignées ne doivent pas interroger la personne victime ou la personne mise en cause pour vérifier les faits.
– En cas de suspicion d'infraction pénale, le contact entre la personne victime et la personne mise en cause doit être suspendu dans la mesure du possible pendant tout le temps de la procédure.
– Si une procédure pénale est engagée sur la base d'un signalement, la présomption d'innocence s'applique pendant toute sa durée. L'EERS et ses Églises membres respectent les droits de la personnalité de la personne mise en cause[51].
– Si les allégations sont confirmées par une condamnation, des mesures relevant du droit du travail s'appliquent conformément aux règlements du personnel telles qu'un blâme, un licenciement ordinaire ou un licenciement sans préavis.
– Toute observation, mesure ou délai est documenté par écrit et de façon chronologique.

3.6 Gestion participative

L'information et la communication sur la protection de l'intégrité personnelle permettent de lever le tabou sur ce thème délicat, mais aussi d'informer et d'inciter les bénéficiaires à réagir dès les premiers signes d'une atteinte faite à leur propre intégrité ou à celle d'un tiers. La prévention directe menée auprès des enfants, des adolescents ou des bénéficiaires adultes renforce ceux-ci dans leurs stratégies de défense.

L'objectif d'une gestion participative professionnelle est d'intervenir par une prévention directe pour permettre aux enfants, aux adolescents et aux adultes d'acquérir les connaissances nécessaires et de renforcer leurs stratégies de défense.

Les standards minimaux suivants doivent être appliqués.

– L'EERS et ses Églises membres informent de façon appropriée sur leurs concepts de protection et les mesures concrètes qui peuvent être prises en cas d'atteinte à l'intégrité personnelle.
– Une prévention participative est pratiquée notamment pour l'élaboration des règles de groupe avec des enfants et des jeunes.
– L'EERS et ses Églises membres indiquent les services de consultation et les services de signalement auprès desquels prendre contact : services internes, mais aussi externes et groupes d'aide aux personnes victimes.
– Des informations à jour figurent de manière visible et compréhensible sur les sites internet et dans les locaux des Églises.
– L'EERS et ses Églises membres prévoient des ressources pour sensibiliser à la thématique de la protection de l'intégrité personnelle.

Notes de fin

1 Il peut s'agir aussi d'omissions. Il existe en effet des situations dans lesquelles une omission d'agir peut cons-tituer un acte illicite, voire une infraction pénale, car elle porte atteinte à l'intégrité personnelle d'une tierce per-sonne (par exemple, la personne responsable d'une paroisse qui accueille des enfants en camp d'été et qui ne réagit pas lorsqu'un enfant est agressé, exposant ainsi ce dernier à de nouvelles agressions). L'obligation d'agir découle du devoir qui incombe à la personne garante.

2 Le groupe de travail a choisi de donner une importance prépondérante dans les descriptions aux abus sexuels, car ceux-ci sont souvent tabous ou passés sous silence. Néanmoins, les différents types d'abus évoqués sont importants.

3 Le terme « violence sexuelle » ou « violence sexualisée » est généralement associé à une contrainte phy-sique. Il ne reflète donc pas pleinement la réalité des atteintes à l'intégrité personnelle dans un contexte ecclé-sial. Celles-ci reposent souvent sur des rapports de pouvoir spirituels, émotionnels ou structurels, sans recours explicite à la force. « Cela n'exclut toutefois pas que de nombreux cas d'abus sexuels dans le cadre ecclésias-tique aient été ouvertement accompagnés de violence physique et psychique », Rapport concernant le projet pilote sur l'histoire des abus sexuels dans le contexte de l'Église catholique romaine en Suisse depuis le milieu du 20e siècle, p. 18.

4 https://www.sante-sexuelle.ch/themes/droits-sexuels (consulté le 9 avril 2025).

5 Liste non exhaustive.

6 Matériel d'approfondissement pour les Églises « Travail avec les enfants et les jeunes » : à partir du Synode d'été 2025 sur le site internet de l'EERS.

7 Tout acte sexuel avec un enfant de moins de 16 ans est strictement interdit même si l'enfant devait y avoir « consenti », sauf si la différence d'âge entre les deux partenaires ne dépassait pas trois ans (art. 187, ch. 2 CP).

8 Article 188 CP.

9 Le présent document fait référence à une notion pénale définie aux articles 195 et 196 CP. Ces articles répri-ment « l'exploitation de l'activité sexuelle », qui consiste soit à encourager une personne – mineure ou non – à se prostituer, soit à commettre un acte d'ordre sexuel avec une personne mineure ou à l'entraîner à commettre un

tel acte. Cette notion juridique, en français, a une portée plus restreinte que la formulation « sexuelle Ausbeutung » en allemand. Le terme choisi ici diffère donc entre les deux langues.

10 Article 328, alinéa 1 CO. L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la vie, la santé et l'intégrité personnelle de la collaboratrice ou du collaborateur (art. 328, al. 2 CO). En sa qualité de garant vis-à-vis de ses collaboratrices et collaborateurs, il a une obligation d'agir pour les préserver de tout harcèlement, notamment d'ordre sexuel : par sa position de garant, il est légalement obligé d'agir.

11 La loi parle aussi de comportement discriminatoire et interdit de discriminer les collaboratrices et collabora-teurs en raison de leur sexe soit directement, soit indirectement, notamment en se fondant sur leur état civil ou leur situation familiale ou, s'agissant de femmes, en raison de leur grossesse. L'interdiction de toute discrimina-tion couvre notamment l'embauche, l'attribution des tâches, l'aménagement des conditions de travail, la rémuné-ration, la formation et la formation continue, la promotion ainsi que la résiliation des rapports de travail (art. 3 LEg).

12 Article 4 LEg.

13 Matériel d'approfondissement pour les Églises « Abus spirituel » : à partir du Synode d'été 2025 sur le site internet de l'EERS.

14 Doris Reisinger, « Abus spirituels et vie religieuse », http://www.ucesm.net/cms/wp-content/uploads/Abus_spirituels_Doris_Reisinger.pdf (consulté le 9 avril 2025).

15 Entre autres : articles 28a, 28b et 28c CC et articles 122 à 124 CP.

16 Les autres formes d'abus peuvent aussi inclure de nouvelles formes d'abus émotionnels comme l'humiliation, la honte, le *gaslighting,* l'objectivation, etc.

17 Matériel d'approfondissement pour les Églises « Mobbing » : à partir du Synode d'été 2025 sur le site internet de l'EERS.

18 « Harcèlement psychologique (mobbing) », État de Vaud, https://www.vd.ch/etat-droit-finances/etat-employeur/prevention-des-conflits-et-du-harcelement-au-travail/dans-quelles-situations (consulté le 9 avril 2025).

19 « Mobbing et autres formes de harcèlement : protection de l'intégrité personnelle au travail », Secrétariat d'État à l'économie, 2018, https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_und_Formulare/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Broschuren/mobbing-und-andere-belaestigungen---schutz-der-persoenlichen-int.html (consulté le 9 avril 2025).

20 Ou omissions en cas de devoir de garant.

21 « Violence », Secrétariat d'État à l'économie, 2019, https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home/Arbeit/Arbeitsbedingungen/gesundheitsschutz-am-arbeitsplatz/Psychosoziale-Risiken-am-Arbeitsplatz/Gewalt.html (consulté le 9 avril 2025).

22 « Ces personnes sont élues pour un mandat impliquant un cahier des charges, des responsabilités et des compétences spécifiques, et n'ont pas de rapport de subordination ni de contrat de travail ». https://www.refbejuso.ch/fr/activites/benevolat/saisie-des-prestations-accomplies-par-des-benevoles/qfp-questions-frequemment-posees/2-activite-exercee-dans-le-cadre-dune-fonction-honorifique (consulté le 9 avril 2025).

23 « Les engagements bénévoles relèvent d'un libre choix et ne sont pas liés à un contrat de travail juridiquement contraignant ». https://www.refbejuso.ch/fr/activites/benevolat/saisie-des-prestations-accomplies-par-des-benevoles/qfp-questions-frequemment-posees/travail-benevole (consulté le 9 avril 2025).

24 Nous utilisons ici la terminologie « agressions sexuelles » afin de la distinguer des « abus sexuels » commis par des adultes.

25 Pour des raisons de clarté, nous utilisons dans ce document le terme de « personne victime » en français ou *« Betroffene »* en allemand. Cependant, elle peut être appelée victime, personne victime, personne concernée ou personne survivante.

26 En l'absence de condamnation judiciaire, il est recommandé de parler de « personne mise en cause ».

27 Matériel d'approfondissement pour les Églises « Références et extrait spécial du casier judiciaire » : à partir du Synode d'été 2025 sur le site internet de l'EERS.

28 Ce standard porte sur les personnes qui travaillent dans un domaine à risque, mais aussi sur celles qui sont en lien avec un domaine à risque.

29 Pour les domaines à risque, se référer au chapitre 2.

30 Il faut prévoir les comportements à adopter face à des situations à risque, en établissant des normes de quali-té, auxquelles toute personne est soumise de façon contraignante. Ces normes peuvent prendre une autre forme qu'un code déontologique ou être nommées différemment.

31 Il est entendu ici « comportement inadéquat dans le domaine des limites personnelles ». Par souci de clarté, il est nommé ci-après « comportement inadéquat ».

32 Attention, si des éléments négatifs sont mentionnés dans le certificat de travail, la collaboratrice ou le collabo-rateur peut demander un certificat de travail dit « limité » (art. 330*a,* al. 2 CO). Le certificat limité n'indique que des éléments factuels (nature et durée du rapport de travail), alors que le certificat de travail complet comporte également une appréciation sur la qualité du travail et sur le comportement de la collaboratrice ou du collabora-teur (art. 330*a,* al. 1 CO).

33 En cas de comportement inadéquat, la collaboratrice ou le collaborateur mis en cause a le droit de faire part de sa position par écrit ou lors d'un entretien avec la personne responsable du personnel et les éléments princi-paux doivent être consignés dans un procès-verbal d'entretien et versés dans son dossier personnel.

34 Les membres des autorités ecclésiastiques élus à titre bénévole doivent être tenus, sur une base volontaire, de respecter le code de conduite (il n'y a pas de bases juridiques, sauf en cas de faute dans le domaine pénal).

35 Ce standard porte sur les personnes qui travaillent bénévolement dans un domaine à risque, mais peut aussi s'étendre à celles qui sont en lien avec un domaine à risque.

36 Pour les domaines à risque, se référer au chapitre 2.

37 La personne bénévole et bénévole élue a elle aussi le droit de faire valoir sa position par écrit ou lors d'un entretien avec la personne responsable du personnel et les éléments principaux doivent être consignés dans un procès-verbal d'entretien.

38 Matériel d'approfondissement pour les Églises « Liste des organismes de formation » : à partir du Synode d'été 2025 sur le site internet de l'EERS.

39 Nous faisons référence ici aux personnes spécialisées sur cette thématique au sein de l'EERS et des Églises membres.

40 Les membres des autorités ecclésiastiques élus à titre bénévole doivent être tenus, sur une base volontaire, de respecter le code de conduite (il n'y a pas de bases juridiques, sauf en cas de faute dans le domaine pénal).

41 Il faut prévoir les comportements à adopter face à des situations à risque, en établissant des normes de quali-té, auxquelles toute personne est soumise de façon contraignante. Elles peuvent prendre une autre forme qu'un code déontologique ou être nommées différemment.

42 Matériel d'approfondissement pour les Églises « Code déontologique » : à partir du Synode d'été 2025 sur le site internet de l'EERS.

43 Les membres des autorités ecclésiastiques élus à titre bénévole doivent être tenus, sur une base volontaire, de respecter le code de conduite (il n'y a pas de bases juridiques, sauf en cas de faute dans le domaine pénal).

44 Il faut tout d'abord distinguer la notion de soupçon de la notion d'allégation. On parle de soupçon tant que les responsables, ou toute personne dans une institution, n'ont pas observé de faits concrets, mais ressentent qu'une situation devient délicate, et tant que personne n'a été mis en cause directement. On parle d'allégation si une personne se confie et met une personne en cause pour une infraction qui relève du code pénal, pour un acte illicite qui relève du civil ou pour toute autre situation qu'elle trouve anormale, ou encore si une autre personne a observé un fait qui pourrait constituer une infraction pénale, un acte illicite qui relève du civil ou qui représente une situation anormale.

45 Matériel d'approfondissement pour les Églises « Liste des services de signalement et des centres LAVI » : à partir du Synode d'été 2025 sur le site internet de l'EERS.

46 Ce standard ne prend effet que si le Synode accepte la proposition « Saisie des signalements parvenus aux Églises membres ». En cas de refus, il devient automatiquement caduc.

47 Matériel d'approfondissement pour les Églises « Procédure d'intervention » : à partir du Synode d'été 2025 sur le site internet de l'EERS.

48 Les Églises prévoient et désignent un groupe de personnes, composé de spécialistes et de personnes déci-deuses qui, une fois la clarification du cas effectuée, décident des mesures, des sanctions et de la communication. Ces personnes peuvent se composer sous la forme de cellules, de commissions ou être nommées diffé-remment ou être une organisation spécialisée externe.

49 Matériel d'approfondissement pour les Églises « Communication de crise » : à partir du Synode d'été 2025 sur le site internet de l'EERS.

50 Si les allégations ne sont pas confirmées après un classement ou un acquittement de la personne mise en cause, l'EERS et ses Églises membres peuvent mettre en place une procédure de réhabilitation de la personne mise en cause.

51 Dans le domaine pénal, la présomption d'innocence s'applique, en particulier pendant la phase d'enquête, jusqu'à ce que le jugement d'un tribunal indépendant soit rendu et qu'il soit définitif et exécutoire.

Glossaire

Le glossaire a pour principal objectif de faciliter la compréhension des principes et standards pour la protection de l'intégrité personnelle et d'en soutenir l'interprétation. Il ne prétend pas à l'exhaustivité.

Abus sexuel : Tout acte verbal ou physique à caractère sexuel imposé ou obtenu dans un contexte de contrainte, d'emprise ou d'inégalité de pouvoir. Elle peut aussi être nommée par violence sexualisée ou violence sexuelle.

Abus sexuel dans une relation de dépendance : Exploitation d'un rapport de confiance ou de pouvoir (par exemple : jeunesse, aumônerie, diaconie, catéchèse, etc.) pour obtenir des faveurs sexuelles. On parle alors d'exploitation du rapport de dépendance.

Abus spirituel : Emprise visant à manipuler psychologiquement et spirituellement une personne en exploitant les doctrines religieuses ou la foi à des fins de domination ou d'abus.

Agression : Acte par lequel une personne porte atteinte à l'intégrité sexuelle, physique, psychique ou spirituelle d'autrui. L'agression se distingue de l'abus en ce qu'elle est un acte ponctuel et direct, tandis que l'abus implique généralement une relation de pouvoir et peut s'inscrire dans la durée, souvent de manière stratégique, progressive et répétée.

Agressions sexuelles entre personnes mineurs ou jeunes : Actes à caractère sexuel commis par des personnes mineures ou des jeunes sur d'autres jeunes, relevant de dynamiques différentes de celles d'un adulte abuseur. En effet, ces agressions sont plus rarement construites de manière stratégique ; elles répondent à d'autres mécanismes d'escalade dans la violence et se produisent généralement hors d'un rapport de force fortement déséquilibré.

Allégation : Déclaration explicite par laquelle une personne met en cause une autre pour une infraction pénale, un acte illicite civil ou une situation jugée inadéquate.

Atteinte à l'intégrité personnelle : Toute forme d'agression, de harcèlement, d'abus ou de comportement inadéquat portant préjudice à l'intégrité sexuelle, physique, psychique ou spirituelle d'une personne.

Attestation de bénévolat : Document attestant de l'engagement bénévole.

Autodétermination : Capacité d'une personne à prendre librement ses décisions en conscience, sans pression extérieure, y compris dans sa sexualité ou dans sa vie spirituelle.

Autrice ou Auteur : Personne qui commet une infraction pénale seule ou avec d'autres personnes.

Bénévoles : Personnes s'engageant librement, sans rémunération ni contrat de travail, pour des activités, selon leur disponibilité et leurs compétences.

Bénévoles élus : Personnes élues pour un mandat avec des responsabilités et des compétences spécifiques, selon un cahier des charges, sans contrat de travail ni lien de subordination.

Champ d'application : Périmètre défini dans lequel les principes et standards pour la protection de l'intégrité personnelle s'appliquent.

Clarification des faits : Processus structuré a posteriori visant à déterminer de manière objective et impartiale le déroulement d'un événement ou d'une action sur la base de faits, d'indices et de preuves.

Code déontologique : Document de référence précisant les comportements attendus et les valeurs à respecter ; sert de guide dans les situations à risque. Ce document comprend des directives éthiques, des standards de qualité concernant des situations délicates ainsi que les sanctions découlant du non-respect des directives et standards.

Comportement inadéquat : Attitude ou geste inapproprié dans un contexte professionnel et/ou institutionnel, pouvant causer un malaise ou constituer une première étape vers une atteinte à l'intégrité personnelle plus grave.

Concept de protection : Ensemble des règles, pratiques et structures visant à prévenir et traiter les atteintes à l'intégrité personnelle dans un cadre institutionnel.

Culture du feedback : Climat où l'on encourage les retours, les critiques constructives, l'autoréflexion professionnelle et un dialogue transparent sur les pratiques internes.

Cyberharcèlement : Le cyberharcèlement est une forme de harcèlement moral qui s'exerce à travers les outils numériques (courriels, messagerie instantanée, réseaux sociaux professionnels, etc.). Il peut prendre la forme de messages répétés, d'insultes, d'humiliations, de rumeurs ou d'intimidations, portant atteinte à la dignité ou à la santé psychique d'une personne.

Délit poursuivi d'office : Infraction pénale poursuivie par les autorités, indépendamment de la volonté de la personne lésée. Elle concerne notamment les actes graves tels que les abus sexuels sur personnes mineurs ou les violences graves.

Discrimination : Traitement injustifié ou différencié d'une personne sans fondement valable et sur la base de caractéristiques personnelles ou identitaires (sexe, origine, orientation sexuelle, convictions, etc.).

Domaines à risque : Contextes ecclésiaux où les relations hiérarchiques, de dépendances, éducatives ou d'accompagnement augmentent le risque de dépendance et d'abus. Les domaines de l'enfance et de la jeunesse, de la formation ainsi que de l'aumônerie et de la diaconie sont considérés comme des domaines à risque.

Échange de pratiques : Rencontre formalisée entre personnes engagées dans des fonctions similaires pour apprendre mutuellement à partir d'expériences vécues.

Emprise : Contrôle psychologique et/ou spirituel exercé sur une personne pour limiter sa liberté, son jugement ou son autodétermination. Dans le contexte ecclésial, souvent sous prétexte d'autorité divine ou religieuse.

Exploitation du rapport de dépendance en vue de commettre des actes d'ordre sexuel : Utilisation abusive de la position de pouvoir ou de la vulnérabilité d'autrui pour obtenir des actes d'ordre sexuel, avec ou sans contrepartie.

Extrait du casier judiciaire destiné aux particuliers : Document officiel que toute personne peut commander pour elle-même, à n'importe quelle fin (emploi, logement, naturalisation, etc.). Il contient les jugements pour crimes ou délits commis à l'âge adulte jusqu'à l'expiration de certains délais.

Extrait spécial du casier judiciaire destiné aux particuliers : Document requis pour exercer une activité impliquant des contacts réguliers avec des personnes mineurs ou des personnes vulnérables. Il mentionne les jugements contenant une interdiction professionnelle, d'exercer une activité, de contact ou géographique, prononcée pour protéger ces groupes personnes. Sa demande nécessite une attestation écrite de l'employeur.

Fausses accusations : Dénonciation intentionnelle d'une personne que l'on sait innocente, dans le but de la faire poursuivre pénalement .

Gaslighting : Forme de manipulation psychologique visant à faire douter une personne de sa perception de la réalité, de sa mémoire ou de son jugement, souvent dans le but de la contrôler ou de la discréditer.

Gestion des connaissances : Ensemble de standards visant à transmettre au personnel salarié ou bénévole des connaissances et compétences pratiques sur la protection de l'intégrité personnelle.

Gestion des situations de soupçons ou d'allégations : Ensemble de standards visant à faciliter et garantir aux personnes victimes potentielles, aux témoins ou aux proches l'accessibilité à des services de consultation et de signalement professionnels et compétents.

Gestion du personnel : Ensemble de standards fixant l'engagement, le suivi et l'encadrement du personnel salarié ou bénévole dans une logique de prévention des atteintes à l'intégrité personnelle.

Gestion du risque : Ensemble de standards visant à identifier, analyser et comprendre les situations à risque pour prévenir les atteintes à l'intégrité personnelle.

Gestion de crise : Ensemble de standards et de mesures coordonnées en cas de suspicion d'infraction pénale, visant à protéger toutes les personnes concernées.

Gestion participative : Ensemble de standards basés sur l'implication active des bénéficiaires (enfants, jeunes, adultes) dans la prévention des atteintes à l'intégrité, par l'information, la sensibilisation et la co-construction de règles.

Grooming : Processus de manipulation psychologique par lequel une personne, souvent un adulte, gagne progressivement la confiance d'une personne mineure ou d'une personne vulnérable dans le but de l'exploiter, généralement à des fins sexuelles. Le grooming peut se faire en personne ou en ligne, et implique souvent des flatteries, des cadeaux ou la création d'un lien affectif.

Harcèlement sexuel au travail : Comportement importun de caractère sexuel ou fondé sur l'appartenance sexuelle, portant atteinte à la dignité d'une personne sur le lieu de travail. Il peut inclure des paroles, gestes, promesses, menaces ou des moyens de pression.

Infraction pénale : Un acte ou une omission qui enfreint une norme du Code pénal suisse (CP).

Intégrité personnelle : Respect de la dignité de la personne, incluant sa protection contre toute forme d'abus sexuel, physique, psychique ou spirituel.

Intervention : Désigne l'ensemble des mesures mises en œuvre pour répondre à une situation d'atteinte à l'intégrité personnelle. Dans les principes et standards, il s'agit de la gestion des situations de soupçons ou d'allégations, ainsi que des gestions de crises.

Justice ordinaire : Justice judiciaire, pénale ou civile, organisée par l'État.

Justice restaurative : Processus de justice centré sur la personne victime, favorisant le dialogue avec l'organisation concernée et un tiers indépendant, en vue de reconnaître les faits, de réparer les torts et de favoriser l'apaisement par des mesures personnalisées.

Menace : Annonce intentionnelle d'un mal à venir, présentée comme contrôlable par la personne qui la formule, afin de faire pression sur autrui.

Mobbing (Harcèlement psychologique) : Comportement hostile visant à déstabiliser ou exclure une personne dans un cadre professionnel ou d'activités ecclésiales.

Obligation de confidentialité : Obligation légale ou contractuelle de ne pas divulguer à des tiers des informations soumises à la confidentialité.

Obligation de protection de l'employeur (Devoir de garant) : L'employeur a l'obligation de protéger la personnalité, la santé, l'intégrité sexuelle ainsi que les données personnelles des personnes employées. Il doit prendre les mesures organisationnelles, techniques et opérationnelles nécessaires à cette fin, dans le respect du principe de proportionnalité.

Organisations de personnes victimes (ou groupes d'aide aux personnes victimes) : Organisations spécialisées offrant un accompagnement, un soutien ou des conseils aux personnes ayant subi une atteinte à leur intégrité personnelle. Dans le contexte religieux, trois organisations existent en Suisse : IG-M!kU pour la Suisse alémanique, le groupe SAPEC pour la Suisse romande, et GAVA pour le Tessin.

Personnes mises en cause : Individus soupçonnés ou accusés d'avoir commis une atteinte à l'intégrité personnelle.

Personnes référentes pour la thématique de la protection de l'intégrité personnelle : Responsables identifiés pour la thématique de l'intégrité personnelle dans chaque Église membre.

Personnes vulnérables : Individus nécessitant une protection accrue, en raison de leur âge (mineurs, jeunes adultes) ou d'une situation de dépendance (exemple : hiérarchique, éducative, spirituelle, professionnelle, financière, affective, sociale, etc.)

Point de vue de la personne victime en cas d'harcèlement : Principe selon lequel, à l'heure d'examiner si la conduite en question est inappropriée, il faut tenir compte du point de vue de la personne victime.

Présomption d'innocence : Principe en faveur d'une personne accusée, selon lequel elle est considérée comme innocente jusqu'à sa condamnation définitive.

Prévention (mesures préventives) : Désigne les mesures préventives visant à empêcher les abus ou l'aggravement de comportement inadéquat. La prévention permet de réduire l'apparition de nouveau de comportements problématiques. Selon les principes et standards, la prévention fait notamment référence à la gestion du personnel, la gestion des connaissances, la gestion des risques, ainsi que la gestion participative.

Prévention directe : Préventions participatives menées auprès des publics concernés (enfants, jeunes, et adultes) pour leur fournir les outils et connaissances nécessaires à l'auto-protection et à la reconnaissance des comportements inadéquats (stratégie de défense).

Principe de vraisemblance (principe de plausibilité) : principe consistant à évaluer si des faits rapportés paraissent crédibles et cohérents, sur la base des éléments disponibles, sans exiger une preuve complète ou définitive, comme c'est le cas dans une procédure judiciaire.

Procédure d'intervention : Processus planifié et structuré permettant de gérer une situation d'atteinte à l'intégrité personnelle présumée, de clarifier les faits et de mettre en œuvre les mesures nécessaires de manière professionnelle.

Proximité et distance : Équilibre relationnel à maintenir dans les contextes professionnels impliquant, notamment, des personnes vulnérables. Il s'agit d'établir une relation humaine, respectueuse et soutenante (proximité), tout en préservant les limites nécessaires à la sécurité, au respect du rôle professionnel et à la prévention des abus (distance).

Rencontres de liaison : Réunions entre personnes référentes organisées par l'EERS pour échanger des bonnes pratiques ou approfondir une thématique.

Références : Informations recueillies auprès d'employeurs précédents avec l'accord de la future personne employée. Dans ce contexte sur les comportements relatifs à l'intégrité personnelle.

Relation de dépendance : Rapport asymétrique dans lequel une personne est en position de vulnérabilité vis-à-vis d'une autre qui détient un pouvoir ou une autorité (exemple : hiérarchique, éducative, spirituelle, professionnelle, financière, affective, sociale, etc.)

Relation asymétrique : Rapport déséquilibré entre deux personnes (statut, rôle, âge, pouvoir, expérience, savoir, situation financière) pouvant créer une dépendance ou une vulnérabilité.

Retour d'expérience : Prise en compte des expériences passées pour améliorer les pratiques et renforcer les concepts de protection.

Service de consultation : Dispositif confidentiel et informel permettant d'écouter, conseiller et orienter les victimes présumées, témoins ou proches, avec possibilité d'anonymat.

Service de signalement : Structure officielle chargée de recevoir les signalements, d'analyser leur plausibilité et de proposer ou prendre des mesures appropriées ; ne garantit pas l'anonymat.

Situation à risque : Contexte organisationnel, institutionnel ou relationnel susceptible de favoriser des atteintes à l'intégrité personnelle.

Soupçon : Perception ou ressenti d'une situation inadéquate, sans faits concrets observés ni mise en cause directe d'une personne.

Standards minimaux : Mesures communes de base à respecter pour garantir une application cohérente et efficace du concept de protection.

Stratégies de défense : Capacités développées par les individus, en particulier les plus vulnérables, pour identifier, éviter ou dénoncer des comportements inadéquats.

Stratégie d'intervention : Ensemble des dispositions organisationnelles (rôles, responsabilités, étapes) prévues à l'avance pour faire face à un signalement d'atteinte à l'intégrité, qu'il soit ou non pénal.

Stealthing : Infraction reconnue par le droit pénal suisse qui consiste, lors de rapports sexuels consentis, à retirer discrètement son préservatif, ou à omettre d'en utiliser un, à l'insu du partenaire.

Supervision/intervision : Espaces de réflexion entre personnes engagées dans des fonctions similaires ou encadrants permettant de discuter de cas concrets, de questionner les pratiques et d'ajuster les postures professionnelles. Ces espaces sont généralement encadrés par une personne externe à l'organisation.

Violation des limites : Comportement par lequel une personne dépasse, consciemment ou non, les frontières sexuelles, physique, psychique ou spirituelles d'autrui – portant ainsi atteinte à son intégrité.

Violence (faits de violence) : Actes ou comportements physiques, psychiques, verbaux ou symboliques portant atteinte à l'intégrité personnelle d'autrui, par contrainte, menace ou agression.

Violence sexualisée : Les violences sexualisées désignent toute forme de violence utilisant la sexualité comme moyen de domination, d'humiliation ou de contrôle. C'est une notion plus large que la violence sexuelle qui met en lumière la dimension structurelle, sociale ou genrée de la violence.

Violence sexuelle : La violence sexuelle désigne des actes à caractère sexuel commis sans le consentement de la personne. C'est une catégorie juridique définie dans le Code pénal suisse.

Organisations d'aide aux personnes victimes

Groupe SAPEC (Suisse romande)
Soutien aux personnes abusées dans le contexte religieux
T +41 79 918 16 69
contact@groupe-sapec.ch

IG MIKU (Suisse allemande)
Interessensgemeinschaft für Missbrauchsbetroffene
im kirchlichen Umfeld
T +41 77 461 65 52
info@ig-gegen-missbrauch-kirche.ch

GAVA (Suisse italienne)
Il Gruppo di Ascolto per Vittime di Abusi in Ambito Religioso (GAVA)
T +41 91 210 22 02
info@ascoltogava.ch

Centres de consultation
Pour les centres de consultation cantonaux pour l'aide aux victimes :
www.opferhilfe-schweiz.ch

Église évangélique réformée de Suisse EERS
Sulgenauweg 26, 3007 Berne, Suisse
www.eks-eers.ch