



Concept de protection

Le concept de protection se base sur la déclaration de principe de l'Union des Assemblées Missionnaires (UAM) concernant les violations des droits et l'exploitation sexuelle ; elle peut être téléchargée sur notre site Internet.

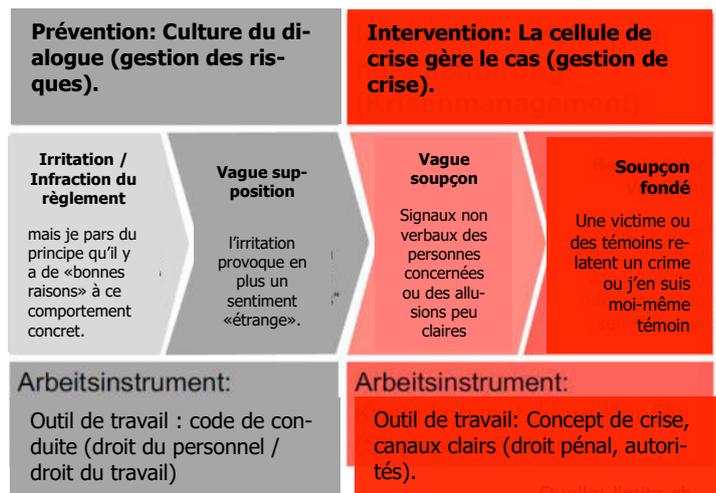
1. Objectifs et terminologie

1.1 Objectifs

La violence sexuelle et les violations des droits sont des sujets extrêmement sensibles. Dans le contexte ecclésial, il mérite une attention particulière, car le travail ecclésial vit de et par les relations. En particulier dans les domaines de l'engagement, du conseil et de l'aumônerie, du travail social et des relations avec les enfants et les jeunes, il existe des relations de dépendance que nous souhaitons gérer avec soin et en toute connaissance de cause¹. L'UAM est consciente de cette responsabilité. Elle s'engage pour la protection, la dignité et l'intégrité physique, psychique et sexuelle de toutes les personnes qui collaborent dans une Assemblée missionnaire locale (AM) ou qui font appel à ses services. Ce concept de protection sert à protéger l'intégrité des personnes éventuellement concernées tout en gardant à l'esprit le bien-être de l'organisation. Nos églises doivent être un lieu où l'on gère la proximité / distance de manière responsable et respectueuse.

Les relations de dépendance exigent une organisation active de la part des personnes responsables et la participation des personnes dépendantes. Le présent concept de protection montre comment nous voulons organiser la proximité / distance de manière confiante et exigeante.

Le concept de protection régit la zone grise et montre comment l'UAM met en œuvre la prévention et gère les vagues soupçons. **La zone rouge est réglée dans un concept de crise séparé** qui montre comment nous gérons les cas de soupçons vagues et fondés et les situations de crise.²



1.2 Définition

- **Les situations à risque** sont des situations délicates du quotidien qui pourraient être exploitées pour construire progressivement des violations de droits et des abus sexuels. Ces situations à risque ne peuvent pas être évitées. Il s'agit donc de les organiser avec soin et transparence. Les situations à risque sont toujours délicates pour les deux parties : Pour les personnes protégées en ce qui concerne les violations des droits et les agressions, et d'autre part, pour les collaborateurs et les bénévoles en ce qui concerne les malentendus, les interprétations et les fausses accusations.
- **Les violations des droits** ne sont pas des actes punissables et peuvent parfois être involontaires. Ils peuvent néanmoins être perçus comme un harcèlement. Si elles se répètent, elles peuvent porter atteinte à l'intégrité d'une personne. Les violations des droits doivent être thématiques afin d'éviter qu'elles ne deviennent des délits.
- **L'exploitation sexuelle** est un acte sexuel commis par un adulte en position de force sur un enfant, un jeune, un collaborateur une personne en quête de conseils ou une personne protégée en position de dépendance. L'adulte profite de l'avantage en termes de connaissances et d'expériences ainsi que d'une relation de pouvoir ou de dépendance pour persuader ou contraindre les personnes concernées à coopérer. L'obligation de garder le secret est ici centrale, car

elle contraint les personnes concernées à rester sans voix, sans défense. L'exploitation sexuelle est un délit poursuivi d'office, elle est structurée de manière stratégique, c'est-à-dire qu'elle se produit de manière très ciblée et entièrement planifiée. Il est rare que des « cas fortuits » se déroulent sans relation. L'exploitation sexuelle est donc poursuivie pénalement dès que la police / la justice en a connaissance.

- Est considéré comme **harcèlement sexuel** tout acte à connotation sexuelle qui est ressenti comme indésirable par la personne concernée. Le harcèlement sexuel peut se produire dans des relations de dépendance, mais pas nécessairement. Des remarques sur les avantages physiques, des blagues obscènes, des avances non souhaitées et des invitations avec une intention claire peuvent déjà être perçues comme du harcèlement sexuel. Le harcèlement sexuel comprend également des formes plus graves telles que des images pornographiques, des attouchements importuns sur les parties sexuelles secondaires (p.ex. poitrine, barbe), l'exhibition des parties sexuelles (considérée comme un acte punissable).

2. Nous gagnons en assurance grâce à nos connaissances professionnelles (savoir, savoir-faire, savoir-être).

2.1 Direction de l'UAM

La direction de l'UAM s'est penchée de manière intensive sur la prévention contre les violations des droits sexuels et a adopté une déclaration de principe, un concept de protection et de crise. Elle se coordonne avec la fédération « Freikirchen Schweiz »³ et a pour objectif de faire progresser une communication de crise à l'échelle nationale.

Au sein de la direction de l'UAM, une personne du Comité est responsable du domaine de la prévention contre les violations des droits sexuels et de la communication en cas de crise. Une cellule de crise peut être mise en place en quelques heures. La personne responsable de la prévention au sein de la direction de l'UAM est également la personne de contact pour la direction des églises, les lignes d'assistance locale et les personnes de contact. Elle est responsable de la mise en œuvre de la prévention en matière de sexualité, propose des formations ou sert d'intermédiaire. En ce qui concerne ce thème, l'UAM est en contact étroit avec Viva Kirche Schweiz avec des services spécialisés (p.ex. www.limita.ch) et est en réseau avec l'Alliance évangélique suisse (SEA) <https://stopgrenzverletzungen.ch/>.

2.2 Direction de l'église

La direction de l'église locale est responsable de la mise en œuvre du concept de protection et de crise. Les membres actuels et nouveaux de la direction connaissent la déclaration de principe, le concept de protection et de crise de l'UAM et s'engagent à agir en conséquence.

2.3 Personnes de contact

La personne de contact est responsable de la prévention au sein de l'église locale et est le point de signalement en cas d'irritation de vagues suppositions, voire de cas suspects (voir point 4). Des formations continues performantes visant à garantir les connaissances et à maintenir les normes de qualité sont également organisées à intervalles réguliers pour les personnes de contact. Celles-ci sont en contact avec l'UAM afin de rester au top de l'actualité en matière de prévention.

2.4 Collaborateurs

L'approche attentive du thème de la violation des droits et de l'exploitation sexuelle pose des exigences élevées aux collaborateurs et aux bénévoles. Des formations continues pour les collaborateurs fournissent les informations de base les plus importantes et renforcent la conscience du problème ainsi que la compétence d'action dans la gestion des risques et des crises. Les nouveaux collaborateurs salariés et bénévoles sont initiés à cette thématique au cours de la première année par le biais d'une formation (voir 4.1).

3. Nous gérons les risques de manière transparente (gestion des risques)

La gestion claire et transparente des situations à risque a un caractère préventif, car elle crée des seuils importants pour d'éventuelles manipulations. L'exploitation sexuelle est généralement construite de manière stratégique et manipulatrice. Ainsi, les auteurs chercheront une proximité subtile avant de commettre un véritable délit sexuel. Malheureusement, la stratégie de cette manipulation consciente

n'est généralement pas reconnaissable de l'extérieur et ne peut pas non plus être distinguée d'un comportement de proximité non planifié et non manipulateur.

L'hypothèse d'une manipulation ou d'une intention sexuelle en raison d'un comportement de proximité conduit à une culture de méfiance que nous voulons absolument éviter. Cependant, la confiance aveugle (« je mets ma main au feu pour ces collaborateurs, les femmes ne font jamais cela ») est tout aussi insuffisante.

C'est pourquoi nous gérons les risques de manière transparente et encourageons une culture que nous appelons « confiante et exigeante ». Nous encourageons la confiance mutuelle, mais formulons également des exigences à l'égard de cette confiance. Il en résulte une garantie de qualité : le comportement fautif dans la zone grise peut être clairement identifié et corrigé, dans que ce comportement fautif soit immédiatement criminalisé (=être et rester confiant). En même temps, un obstacle efficace est créé pour d'éventuels délits. Plus il y a de clarté dans les zones grises et à risque, plus il est difficile de manipuler et plus nous pouvons adopter un comportement de proximité sain.

Dans chaque organisation, il existe des situations à risque concrètes qui peuvent être exploitées à des fins d'exploitation sexuelle. Dans le contexte ecclésial, ces risques se situent surtout dans les domaines suivants : 1) collaborateurs, 2) travail parmi les enfants et la jeunesse et 3) conseil et relation d'aide. Pour ces trois domaines, des normes contraignantes ont été formulées dans un code de conduite afin de rendre transparentes les situations délicates. Le code de conduite sert de cadre d'orientation pour tous. Il est mis à la disposition des églises comme modèle et peut être retravaillé localement. Cela se fait généralement par l'identification d'autres situations à risque (voir 3.2).

Tous les collaborateurs et bénévoles des trois domaines à risque signent le code de conduite obligatoire avec déclaration de protection au début de chaque engagement. Les normes du code de conduite sont discutées, complétées et concrétisées dans le cadre de séances régulières d'équipe et de direction et servent à la gestion du personnel bénévole et salarié ainsi qu'à l'assurance qualité dans les situations à risque.

En cas d'irritations et de vagues suppositions (voir zone grise, graphique 1.1), le principe suivant s'applique : attention à la simulation de risque – pas de crise ! Les irritations au quotidien font partie de la gestion de la proximité / distance et nous aident à réfléchir à la manière dont nous nous comportons les uns avec les autres. P.ex. « Ce type d'étreinte est-il adapté à mon rôle ? » Les irritations demandent une interruption des situations et suscitent des questions chez les collaborateurs. « Je remarque que la personne qui s'occupe d'un enfant a souvent une proximité particulière avec lui. Cela déclenche chez moi un sentiment étrange au niveau du ventre ! ».

Le passage de l'irritation à la vague supposition est individuel. Les irritations déclenchent d'abord des sentiments. Lorsqu'elles s'accumulent ou se répètent, une vague présomption peut naître et les responsables commencent à observer plus attentivement. « Il est étrange que ces deux enfants sortent souvent avec la personne qui s'occupe d'eux pendant leur temps libre ».

Important : une vague présomption résulte de comportement dans la zone grise et expressément pas de comportement dans la zone rouge avec infraction pénale. Une vague présomption n'est donc jamais un soupçon fondé ! Cette délimitation est décisive pour la suite de la procédure.

3.1 Comment agissons-nous lorsque des irritations et de vagues suppositions apparaissent ?

- Clarifier la situation de risque de manière objective, calme, transparente et proactive au sein de l'équipe et de la direction. Il ne s'agit pas d'accuser, mais d'améliorer la qualité : quels instruments facilitent la gestion des situations à risque ? Comment adapter le code de conduite pour les collaborateurs aux situations à risques identifiées ?
- Nous discutons des situations à risques avec nos collaborateurs dans le cadre d'une culture du dialogue ouverte et du feedback. Notre objectif est le suivant : ils comprennent le code de conduite comme une protection pour eux-mêmes et pour les personnes dont ils s'occupent.
- Celui qui, par inattention, franchit de fines limites dans la zone grise n'est donc pas soupçonné d'exploitation sexuelle. Nous pratiquons une culture de l'erreur ouverte, nous nous attendons à ce que des erreurs et de vagues suppositions surviennent de temps à autre et nous voulons en tirer des leçons.

- Malgré cela, la crainte d'un soupçon généralisé peut surgir dans des situations ambiguës dans la zone grise (p.ex. collaborateur masculin à la garderie). Si un soupçon généralisé apparaît, la direction doit impérativement y faire face de manière proactive et transparente. Les collaborateurs ne doivent pas être laissés seuls face à un soupçon généralisé. Si cela se produit malgré tout, il est important qu'ils ne fassent pas le poing dans leur poche, mais qu'ils exigent une clarification : « Je veux que l'on me dise comment je peux me comporter de manière compétente ».
- Les collaborateurs qui ne respectent pas le code de conduite commun – même s'ils ne donnent pas lieu à des soupçons vagues ou fondés – doivent s'attendre à des contraintes ou à des conséquences relevant du droit du travail. En tant que responsables, nous assumons des responsabilités en matière d'assurance qualité ou de gestion du personnel.

4. Nous facilitons les plaintes (gestion des plaintes)

4.1 Organisation du concept de protection au sein de l'UAM

- Chaque direction d'église nomme une personne de contact locale. Les responsables peuvent également se concerter au sein d'un réseau régional et définir ensemble une personne de contact.
- Compétences et responsabilités de la personne de contact :
- La personne de contact est prête à suivre une formation et à se perfectionner. L'UAM propose des cours ou sert d'intermédiaire.
- Elle assume dans l'église la responsabilité de la description des risques (prévention), elle est le point de signalement et, en situation de crise, la personne locale chargée de la communication avec l'UAM.
- Elle organise tous les deux à quatre ans des formations pour les responsables (qui peuvent également être proposées dans les réseaux régionaux d'églises). Cette formation est obligatoire pour les nouveaux collaborateurs et nous recommandons aux collaborateurs engagés d'y participer à plusieurs reprises. Ces formations n'ont pas seulement un caractère informatif.
- Elle est en contact avec les responsables de groupe de l'église locale. Ceux-ci font signer l'engagement à tous les collaborateurs en poste et aux nouveaux.
- Elle encourage une culture ouverte du dialogue pour la prévention : les collaborateurs sont en contact les uns avec les autres et doivent s'aider mutuellement à aborder le sentiment bizarre et les infractions aux règles. Les équipes réfléchissent également au thème de la prévention contre la violation des droits lors de séances d'évaluation.
- Lorsqu'on lui signale des irritations, des infractions aux règles ou de vagues soupçons, elle essaie de les clarifier de manière autonome. Elle est formée à cet effet et sait comment procéder et quelles personnes elle doit consulter. Elle dispose pour cela d'un cahier des charges : Directives d'action de la personne de contact.
- Dans tous les cas de soupçons vagues ou fondés ou d'infractions pénales, la personne de contact suit le concept de crise de l'UAM et est en relation avec la personne de contact de l'UAM.

4.2 Comment faciliter les déclarations ?

Lorsque nous sommes irrités ou que nous avons de vagues soupçons, il nous faut souvent beaucoup de temps pour pouvoir ou vouloir formuler ces sentiments ou ces observations. Nous nous entendons dire « ce n'est pas possible », « je me fais des idées » ou « j'apprécie tellement ce collaborateur et je lui fais confiance, comment ai-je pu avoir une telle idée ». Il est important que nous gardions à l'esprit qu'il faut beaucoup de temps pour exprimer une irritation ou une vague supposition. Il est très important que nous ne nous permettions pas de porter des jugements à l'avance ! il se peut que l'on soit en présence d'un comportement de proximité totalement dénué d'intention, même s'il est maladroit. C'est précisément pour cette raison qu'il est important que les suppositions puissent être exprimées et que les signalements soient traités de manière compétente.

La désignation d'une ou de plusieurs personnes de contact permet d'abaisser le seuil pour les personnes concernées, leurs proches ou leurs collaborateurs. La plupart du temps, la première personne à contacter est un responsable du service concerné, qui est apprécié et en qui l'on a confiance. La personne de contact de l'église est informée en même temps que cet interlocuteur. Celle-ci sait comment clarifier les violations légères des droits et les incertitudes et, le cas échéant, comment aborder les étapes suivantes. L'objectif est que les personnes concernées et les collaborateurs puissent signaler leurs irritations et leurs vagues suppositions de la manière la plus simple possible.

4.3 Comment gérons-nous les signalements ?

- Compétences en cas de violation des droits : En cas de comportement fautif sans infraction pénale (cf. zone grise), qui nécessite une correction (p.ex. non-respect répété des standards dans le cadre du code de conduite), la personne de contact a une fonction d'accompagnement et d'évaluation de la situation. Selon l'importance du comportement fautif, elle cherche ses propres solutions ou s'adresse à la direction de l'église après avoir consulté la personne qui a fait le signalement. Ensemble, elles sont habilitées à donner des instructions et sont responsables de la garantie de la qualité et du respect du code de conduite. Dans certains cas, il faut également veiller à ce que l'anonymat de la personne qui signale un cas soit préservé. Le secret professionnel est de rigueur.
- Personnes de contact : elles peuvent clarifier les irritations et les vagues soupçons dans le cadre de la prévention de manière autonome ou après avoir consulté la direction de l'église ou la personne de contact de l'UAM.
- Obligation de signalement des collaborateurs : Les collaborateurs et les bénévoles ont l'obligation de signaler à la personne de contact et à la direction de l'église les cas d'exploitations sexuelles ou d'autres délits pénaux dont ils ont connaissance ou qu'ils soupçonnent. Ces derniers savent quelles démarches coordonnées doivent être mises en place. Les dénonciations à la police ne sont déclenchées que par la cellule de crise de l'UAM.
- Tout documenter par écrit : lors de signalement, toutes les déclarations sont, dans la mesure du possible, enregistrées, consignées et datées. Les faits sont explicitement séparés des interprétations personnelles. Il est très important de ne pas interroger les victimes ou les auteurs potentiels d'un délit.
- Nous sommes bien préparés pour les cas d'urgence (gestion de crise) : Les soupçons d'une exploitation sexuelle par des collaborateurs provoquent des moments de choc. Le champ de tension dans cette mission de protection vis-à-vis des enfants, des jeunes et des adultes est difficilement supportable : « Et si ce n'était rien ? » « Et s'il y avait autre chose ? » D'un côté, l'apaisement, la minimisation, le refoulement et la défense (« ce n'est pas possible ! », « il/elle n'a jamais pu faire cela, je le/la connais trop bien pour ça et j'ai confiance en lui/elle ») – de l'autre l'indignation, la dramatisation et le jugement préalable (« je l'ai toujours su ! », « il/elle m'a déjà regardé de manière étrange »). Ce n'est qu'en portant un regard précis et différencié et en classant les soupçons en catégories qu'il est possible d'agir avec compétence. Dans son concept de crise, l'UAM clarifie la manière dont nous traitons de telles questions.

5. Nous prenons soin de nos collaborateurs (gestion du personnel)

5.1 Attitude fondamentale

Nous ne pouvons pas exclure totalement le risque d'exploitation sexuelle, mais nous pouvons intégrer des seuils aussi élevés que possible pour les actes. La direction de l'UAM et la direction des églises sont conscientes que des violences sexuelles peuvent se produire dans le contexte de l'UAM. En abordant sciemment et régulièrement cette problématique dans la gestion du personnel, un signal clair est donné qui peut agir comme un seuil difficile à franchir pour les personnes qui passent à l'acte, il ne s'agit pas de les identifier.

5.2 Directives pour la sélection du personnel

- Demander des références : Avant l'entretien d'embauche, le parcours professionnel – CV et certificats de travail – du candidat est soigneusement étudié. Lors de chaque embauche, il est impératif de demander des références aux employeurs précédents. Des références sur la gestion de la proximité / distance professionnelles et sur les directives internes sont demandées.
- Procédure de recrutement : Lors de l'entretien d'embauche, le thème de la violence sexuelle, de la violation des droits et de la proximité / distance est abordé et une ouverture et une disposition à la discussion sur ce thème sont supposées. Les candidats prennent connaissance de la déclaration de principe et du concept de protection et de crise.
- Exiger un extrait spécial du casier judiciaire : La protection des enfants et des jeunes pris en charge justifie l'exigence d'un extrait spécial du casier judiciaire des collaborateurs lorsque ceux-ci sont présélectionnés dans le cadre d'une procédure de candidature.

- Faire signer le code de conduite : Le code de conduite est signé en tant que partie intégrante du contrat de travail et engage les collaborateurs à respecter de manière contraignante les directives éthiques et les normes professionnelles fixées, compte tenu de leur position de pouvoir. En même temps, il est clairement indiqué qu'en cas d'écarts répétés, non transparents et non justifiés de manière concluante, des obligations ou des sanctions relevant du droit du travail seront prises.

6. Annexe

6.1 Notes juridiques

En tant qu'UAM, nous assumons notre devoir de diligence. Malgré toute la prévention, l'information et les directives, il peut arriver que des violations des droits et des abus sexuels se produisent au sein de notre fédération. Dans ce cas, le traitement professionnel de la situation de crise compte. Il est important qu'en cas de soupçon, la présomption d'innocence soit appliquée en premier lieu et qu'aucun jugement préalable ne soit prononcé.

6.1.1. Exploitation sexuelle sur mineurs de moins de 16 ans

Avec l'entrée en vigueur de la protection de l'enfant⁴ dans le CC, l'obligation de signalement est réglementée. Les personnes soumises au secret professionnel (secret de l'aumônerie) sont libérées de cette obligation lorsqu'il est dans l'intérêt de l'enfant de signaler un danger. Tous les professionnels qui ont régulièrement affaire à des enfants dans le cadre de leur travail sont également tenus de signaler les dangers.

La prescription de l'action publique contre les auteurs d'infractions dure au moins jusqu'à ce que la victime ait atteint l'âge de 25 ans. Si un jugement intervient avant l'expiration du délai de prescription, celui-ci n'est plus applicable.⁵

6.1.2. Exploitation sexuelle sur mineurs de plus de 16 ans et des adultes

Nous encourageons les personnes concernées par un cas d'abus à porter plainte directement auprès de la police. Si les personnes concernées ne portent pas plainte, la direction de l'UAM fera appel à un service spécialisé et prendra les mesures qui s'imposent.

Les personnes soumises au secret professionnel (secret de l'aumônerie) peuvent porter plainte avec le consentement de la victime. En l'absence de consentement, l'aumônier peut déposer une demande auprès de l'autorité de protection de l'enfant et de l'adulte afin de pouvoir dénoncer une exploitation.⁶

6.1.3. Devoir de diligence

Les parents remettent leurs enfants aux collaborateurs de l'église concernée et les confient ainsi à leur devoir de surveillance et de diligence. Si ce devoir n'est pas respecté ou si un abus sexuel est commis ou même toléré, le ministère public peut considérer l'absence de prévention comme un délit d'omission. Une telle situation est à peu près comparable à un groupe d'enfants qui se baignent dans un lac, un enfant se noie et aucun sauveteur n'est sur place. Il se peut que le maître-nageur ne puisse pas empêcher la noyade, mais le devoir de prudence est ainsi garanti.

Si une église ne fait pas de prévention ou ferme les yeux sur l'exploitation sexuelle, cela peut avoir des conséquences juridiques en cas d'abus (en plus de toute la souffrance humaine).

6.2 Faits constitutifs d'une infraction pénale

- **Art. 187 ch. 1 et 2, CP : Actes d'ordre sexuel avec des enfants.** Celui qui aura commis un acte d'ordre sexuel avec un enfant de moins de 16 ans, l'aura entraîné à commettre un tel acte ou l'aura fait participer à un acte d'ordre sexuel, sera puni d'une peine privative de liberté de cinq ans au plus ou d'une peine pécuniaire. L'acte n'est pas punissable si la différence d'âge entre les participants n'excède pas trois ans.
- **Art. 188 ch. 1, CP : Actes d'ordre sexuel avec des personnes dépendantes.** Celui qui aura commis un acte d'ordre sexuel avec une personne mineure de plus de 16 ans qui dépend de lui en raison d'un rapport d'éducation, de prise en charge ou de travail ou de toute autre manière, en profitant de cette dépendance, celui qui aura entraîné une telle personne à commettre un acte d'ordre sexuel en profitant de sa dépendance, sera puni d'une peine privative de liberté de trois ans au plus ou d'une peine pécuniaire.
- **Art. 189 al. 1, CP : Contrainte sexuelle.** Celui qui aura contraint une personne à subir un acte analogue à l'acte sexuel ou un autre acte d'ordre sexuel, notamment en la menaçant, en usant

de violence, en exerçant sur elle des pressions d'ordre psychique ou en la mettant hors d'état de résister, sera puni d'une peine privative de liberté de dix ans au plus ou d'une peine pécuniaire.

- **Art. 190 al. 1 CP : Viol.** Celui qui aura contraint une personne de sexe féminin à l'avortement, notamment en la menaçant, en usant de violence, en exerçant sur elle des pressions d'ordre psychique ou en la mettant hors d'état de résister, sera puni d'une peine privative de liberté d'un an à dix ans.
- **Art. 191 du Code pénal : Profanation.** Celui qui connaissant l'état d'une personne incapable de discernement ou de résistance, en aura abusé pour commettre l'acte sexuel, un acte analogue à l'acte sexuel ou un autre acte d'ordre sexuel, sera puni d'une peine privative de liberté de dix ans au plus ou d'une peine pécuniaire.
- **Art. 197 al. 1 CP : Pornographie.** Celui qui aura offert, montré, rendu accessible à une personne de moins de 16 ans ou mis à sa disposition des écrits, enregistrements sonores ou visuels, des images ou autres objets pornographiques ou des représentations pornographiques, ou les aura diffusés à la radio ou à la télévision, sera puni d'une peine privative de liberté de trois ans au plus ou d'une peine pécuniaire.
- **Art. 198 du Code pénal : infraction contre l'intégrité sexuelle, violations des droits.** Celui qui aura commis un acte d'ordre sexuel devant une personne qui ne s'y attendait pas et aura ainsi provoqué une gêne, celui qui aura harcelé sexuellement une personne par des voies de fait ou par des paroles grossières, sera, sur plainte, puni de l'amende.
- **Art 173 du Code pénal : Diffamation.** Celui qui aura accusé ou soupçonné une personne d'un comportement déshonorant ou d'autres faits de nature à porter atteinte à sa réputation, celui qui aura propagé une telle accusation ou un tel soupçon, sera, sur plainte, puni d'une peine pécuniaire. Si l'inculpé prouve que les propos qu'il a tenus ou diffusés sont vrais ou qu'il avait des raisons sérieuses de les tenir pour vrais en toute bonne foi, il n'est pas punissable. L'inculpé n'est pas admis à fournir des preuves et il est punissable pour des propos tenus ou diffusés sans défense d'intérêts publics ou d'une autre manière sans motif légitime, principalement dans le but d'accuser quelqu'un de mal, en particulier si les propos portent sur la vie privée ou familiale. Si l'auteur retire ses propos comme étant faux, il peut bénéficier d'une peine moins sévère ou être totalement exempté de peine.
- **Art. 174 du Code pénal : Calomnie.** Celui qui, de bonne foi, aura accusé une personne ou jeté sur elle le soupçon d'un comportement fâcheux ou d'autres faits de nature à porter atteinte à sa réputation, celui qui, de bonne foi, aura propagé une telle accusation ou un tel soupçon, sera, sur plainte, puni d'une peine privative de liberté de trois ans au plus ou d'une peine pécuniaire. Si l'auteur a planifié de porter atteinte à la réputation d'une personne, il est puni d'une peine privative de liberté de trois ans au plus ou d'une peine pécuniaire de 30 jours-amende au moins.

Rubigen, août 2024

Comité de l'UAM

Assemblée des délégués de l'UAM

Version, 15.08.2024

¹ Die Reformierte Kirche des Kantons Zürich hat dazu ein umfassendes Papier verfasst: https://www.evref.ch/wp-content/uploads/2019/11/ZH_hinschauen-wahrnehmen-handeln.pdf

² Viele Texte sind von www.limita.ch übernommen und auf die Situation der Viva Kirche Schweiz angepasst.

³ www.freikirchen.ch

⁴ <https://www.admin.ch/opc/de/official-compilation/2018/2947.pdf>

⁵ <https://www.admin.ch/opc/de/official-compilation/2002/2993.pdf>

⁶ <https://www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/19370083/201903010000/311.0.pdf>, Artikel 321.