



# Code de conduite

Concept de protection pour la prévention contre les violations des droits et l'exploitation sexuelle

**Le but de ce code de conduite est de protéger les participants et les collaborateurs de nos rencontres et de nos secteurs d'activités contre les violations des droits et l'exploitation sexuelle.**

Le traitement des cas d'exploitation sexuelle montre que des approches subtiles commencent bien avant les violations des droits proprement dites. Les auteurs sont maîtres dans l'art de la manipulation. Ils profitent d'occasions inexplicables, procèdent de manière stratégique et construisent l'exploitation sexuelle de manière systématique. Ce qui commence par des violations prudentes des droits s'élargit insidieusement et en cachette. Cela peut également se produire de manière inconsciente ou partiellement consciente, de sorte que quelqu'un s'écarte progressivement du « droit chemin » et devient ainsi un ou une auteur(e). Le présent code de conduite a pour but de nous protéger d'auteurs potentiels.

Face aux différentes équipes, aux personnes clés, aux enfants, aux jeunes et aux personnes cherchant de l'aide, une culture de la transparence enrichie de standards de qualité bien définis rendent les stratégies manipulatoires plus difficiles.

Le code de conduite est un instrument qui permet d'aborder objectivement les violations des droits dans la zone grise (= actes qui ne sont pas encore pénalement répréhensibles), de les appréhender et de les prévenir avant que ces actes ne deviennent des infractions. Ce code doit favoriser un travail relationnel transparent, empreint d'une proximité émotionnelle et physique appropriée.

Il est aussi important de prendre conscience de son rôle et de ses responsabilités. Ceci implique une gestion consciente du pouvoir (y compris du « pouvoir spirituel ») dans le domaine ecclésial. Ce défi exige une réflexion permanente sur sa propre attitude et ses actions dans des situations concrètes. Le code de conduite et son application pratique devraient favoriser et alimenter cette réflexion.

Cela permet d'objectiver la discussion sur la proximité / distance et de protéger toutes les personnes concernées : les enfants, les adolescents, les personnes en quête de conseils contre des agressions ; les collaborateurs et les bénévoles sont protégés contre des interprétations et des malentendus ou contre une dérive successive de comportements destructeurs.

**Ce code de conduite, en tant que « version minimale », est obligatoire pour l'UAM.**

Le code de conduite se base sur la déclaration de principe et sur le concept de protection de l'Union des assemblées missionnaires (UAM) pour la prévention de l'exploitation sexuelle. Ce code de conduite est une « version minimale » pour l'UAM, il est considéré comme obligatoire. Les églises locales et les réseaux régionaux de l'UAM peuvent l'adapter aux risques locaux et l'élargir<sup>1</sup>. Le code de conduite adapté est obligatoire pour les églises concernées.

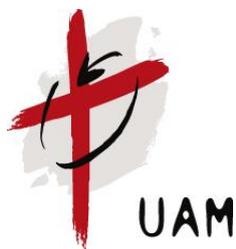
Dans l'engagement personnel, les collaborateurs et bénévoles signent le présent code de conduite ou le code de conduite complété localement/régionalement s'ils collaborent dans les domaines suivants :

- Les directions d'église (montrent l'exemple, même s'ils ne travaillent pas dans un domaine sensible).
- Le dicastère des enfants, adolescents, jeunes
- Le ministère pastoral (petits groupes, services de visite et de prière)
- La relation d'aide, conseil, coaching et supervision
- Les collaborateurs engagés dans les Ams locales
- La direction de l'UAM

Le code de conduite règle d'abord les points qui concernent tous les collaborateurs et clarifie dans deux sous-points les risques dans des domaines de travail spécifiques.

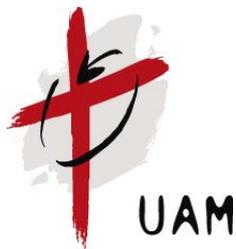
---

<sup>1</sup> Ils soumettent leur propre version à la personne de contact responsable de la prévention contre les abus sexuels au sein de la direction de l'UAM qui l'approuve.



## Des comportements avisés aident les collaborateurs à gérer les situations à risques.

1. **Pouvoir et responsabilité** : J'ai toujours à l'esprit que les enfants et les adultes qui me sont confiés sont dépendants et vulnérables, c'est pourquoi je sou mets toutes mes activités à mon mandat et à ma responsabilité éthique, conformément à mon rôle. Je suis toujours responsable du respect et de l'aménagement des limites lorsque je suis dans une position qui me confère un pouvoir.
2. **Discussion / feed-back et transparence** : Je suis prêt(e) à faire part de mes réflexions et de mes actions concernant les situations à risque aux autres collaborateurs. J'aborde ouvertement les incertitudes, les irritations ou les questions relatives aux situations à risque ou aux comportements dans la zone grise (c'est-à-dire sans infraction pénale). Lorsqu'il existe une culture du feed-back honnête, les erreurs peuvent se produire et être abordées. C'est pourquoi je cultive une attitude d'ouverture et d'esprit critique au sein de notre équipe et/ou envers les responsables. Cela permet d'instaurer la confiance. En même temps, nous restons exigeants en termes de qualité et de transparence. Je ne délègue pas le sujet, mais je le gère moi-même de manière proactive.
3. **Clarté des rôles** : Je fais la distinction entre mon rôle de collaborateur et ma vie privée (ou autre) et j'évite de les mélanger. Dans ce rôle, je suis responsable du respect de limites adaptées à la situation, celles-ci se distinguent clairement de celles que je fixe dans ma sphère privée. Mon rôle et mon ministère concret déterminent donc la proximité émotionnelle et physique avec les enfants, les jeunes et les adultes qui me sont confiés dans un rapport de dépendance. Je suis prêt(e) à soumettre mes actions à des normes contraignantes (voir le point Normes relatives aux situations à risque).
4. **Réflexion sur soi-même** : Je prends le temps de réfléchir à mon rôle et à mes tâches en échangeant avec d'autres collaborateurs de l'équipe ou des responsables. Je connais ainsi mes propres faiblesses et mes forces – également en ce qui concerne ma sexualité. Nous abordons d'une manière franche les incertitudes liées aux situations à risque dans notre travail. Les incertitudes sont abordées et traitées dans un cadre approprié (coaching, conseil spécialisé, supervision, intervention). La qualité est obtenue par la réflexion et la discussion sur les rôles, la clarification du mandat et la conception soigneuse d'une activité.
5. **Proximité physique dans la gestion des relations** : Avec les personnes qui me sont confiées, j'adapte le contact physique à mon rôle et à leur niveau de développement. Le bien-être et l'intégrité des enfants et des jeunes sont toujours présents à mon esprit. Je suis à tout moment responsable de l'organisation de la relation et je respecte le principe de base : « Autant de contacts physiques que nécessaires suivant la situation mais aussi peu que possibles ! ».
6. **Mandat de protection** : Je respecte l'intégrité psychique, physique et sexuelle des personnes qui me sont confiées et j'évite tout acte qui y porte atteinte. J'accorde un maximum de respect à la sphère privée et intime des personnes. Cela vaut également pour les actes qui nécessitent une proximité particulière dans le cadre de mon intervention. J'accompagne ces actes verbalement et j'en rends ainsi les raisons transparentes.



## Normes relatives aux situations à risques

Les normes suivantes ont été définies par l'UAM et peuvent être traitées selon les besoins dans les différentes régions ou églises.

### 1. Enfants, adolescents, jeunes

En tant que collaborateur/trice dans le travail parmi les enfants et les jeunes, j'ai la possibilité de les marquer positivement. Nous ne tolérons aucune forme d'agression ou de violation des droits. C'est pourquoi tous les collaborateurs réfléchissent aux thèmes « proximité / distance » et « action transparente » :

- Comment est-ce que je gère la « proximité / distance » ? Quelle est ma propre « culture » ?
- Comment est-ce que j'aborde les enfants, les adolescents et les jeunes ?
- Dans quelle mesure parlons-nous ouvertement de la proximité / distance au sein de l'équipe, de l'église et avec les parents ?

#### Une approche respectueuse

En tant que collaborateur/trice auprès d'enfants, d'adolescents et de jeunes, je suis conscient(e) que je suis en position de « modèle » et d'« influenceur ». Cela a des conséquences sur l'apparence (p. ex. vêtements), le langage (p. ex. pas de langage sexualisé, pas de « paroles » irréfléchies), mon comportement dans le groupe (p. ex. se bagarrer, prendre dans les bras, prendre sur ses genoux), dans les rencontres individuelles (p. ex. relations d'aide, consoler, toucher, discussion d'homme à homme/de femme à femme, portes ouvertes) et la sauvegarde des données de mon interlocuteur (p. ex. protection des données, clarifier les droits à l'image, ne pas publier de photos et de vidéos d'enfants et adolescents légèrement vêtus).

#### Culture de la transparence

En tant que collaborateur/trice, je fais face à des situations dans lesquelles je suis proche de mon interlocuteur (p. ex. entretiens individuels, accompagnement d'enfants aux toilettes, changement de couche d'enfants en bas âge). J'organise les rencontres individuelles de manière ouverte, tout en veillant à protéger la dignité de l'enfant, de l'adolescent ou du jeune (p. ex. pas de portes fermées à clé, ne pas se rencontrer en se cachant, installer des fenêtres dans les salles pour enfants, changer les couches dans un coin de la pièce plutôt que dans une salle de change fermée, pas de rencontres privées « cachées »).

#### Compréhension des rôles

En tant que responsable, je suis conscient(e) de mon rôle et de la position de pouvoir qui en découle. Dans mes relations avec les enfants et les adolescents, je m'engage pour l'intégrité sexuelle (conscience de l'orientation et de la maturité sexuelle) et je peux la gérer de manière responsable (pas de relations amoureuses entre les moniteurs et les enfants/adolescents – âge de protection).

- Travail avec les parents : en tant que collaborateur/trice, je veille à donner des informations claires et transparentes aux parents. (Informations sur un camp. Enfants en bas âge : qui peut changer les couches ou accompagner les enfants aux toilettes ? Service de transport à domicile : enfants/adolescents uniquement sur le siège arrière. Entretiens en tête-à-tête entre l'enfant et le moniteur).
- Contact en dehors de mon activité : en tant que collaborateur/trice, je ne suis en contact avec les enfants et les adolescents que dans le contexte de l'église. Les contacts et les activités privées avec certains enfants ou adolescents ne sont possibles qu'avec une information transparente et l'accord des parents.

### 2. Relation d'aide, service de visites, tâches pastorales, louange

Ce code de conduite fixe les normes que nous souhaitons respecter en tant qu'UAM dans le domaine des activités pastorales, relation d'aide, des services de prière et de la louange.



Les pasteurs, les aumôniers et les conseillers font souvent l'expérience d'une proximité exceptionnelle avec les personnes en relation d'aide, proximité qui est souvent liée à un grand besoin d'attention de la personne. Les entretiens peuvent également avoir lieu dans la sphère privée des personnes concernées (visite à domicile, au bureau, au chevet d'un malade), ce qui nécessite de clarifier, de respecter soigneusement le cadre afin de faire comprendre à tous les participants qu'il s'agit d'une relation définie par un rôle ou, pour les collaborateurs, d'une relation professionnelle :

- En tant que collaborateur/trice, je veille à avoir des relations respectueuses (p. ex. dans la tenue vestimentaire, le langage, la proximité / distance) dans le cadre de l'aumônerie, des entretiens pastoraux et des services de prière.
- Les contacts (l'imposition des mains ou l'onction d'huile) sont réservés et ne sont possibles qu'avec l'accord des deux parties.
- Je choisis un langage respectueux à l'égard de l'autre sexe, aussi bien dans le discours public (prédication) que dans les relations privées.
- Les rituels d'accueil se font avec retenue et consentement mutuel.
- Nous entretenons une culture de la responsabilité mutuelle et abordons notre approche de ces questions lors d'entretiens réguliers avec les collaborateurs.

### **Conseils en relation d'aide**

Les collaborateurs veillent au cadre bien défini de la relation d'aide et parlent de leur rôle et des attentes réciproques. En tant que personne accompagnante ou conseillère, je suis consciente de mon rôle et je clarifie le mandat avec la personne qui demande conseil.

- Dans la mesure du possible, nous menons des entretiens avec des personnes du même sexe. En règle générale, nous menons les entretiens avec l'autre sexe à trois ou avec plusieurs personnes. Lorsque cela n'est pas possible, nous choisissons un lieu public pour la rencontre ou laissons la porte suffisamment ouverte pour permettre une certaine transparence. L'entrée dans des espaces privés (p. ex. chambre à coucher) ne se fait qu'en présence d'une tierce personne.
- Les conseillers sont conscients de leur propre orientation sexuelle et de celle de leur interlocuteur et agissent de manière responsable.
- Les conseillers veillent à leur propre santé psychologique. Cela signifie qu'ils réfléchissent régulièrement sur eux-mêmes (je sais qui je suis, comment je pense, où se situe ma problématique, ce que je pense théologiquement). Je suis conscient(e) que je collabore sur mandat de l'église et je m'engage à recourir avec une certaine régularité à l'intervision ou à la supervision et à suivre une formation continue.
- La personne qui demande conseil est invitée à s'exprimer librement lorsque, pour elle, des limites verbales, psychiques ou physiques sont franchies.
- Les entretiens personnels en tête-à-tête avec les enfants se font de manière visible et en accord avec les parents.

### **Louange**

- Les répétitions, les entretiens ou les travaux en petit comité (à deux ou à trois) ont lieu dans un local public et librement accessible (p. ex. salle de culte). La porte est ouverte.
- Si des collaborateurs plus jeunes, mais pas encore majeurs, sont ramenés à la maison après une répétition, leurs parents sont informés en conséquence ou leur autorisation est nécessaire. Dans la mesure du possible, une deuxième personne adulte les accompagne.

Rubigen, août 2024

Comité UAM

Version, 19.08.2024