



Synode
des 7 et 8 novembre 2022 à Berne

Protection de l'intégrité personnelle au sein de l'EERS

Propositions

1. Le Synode recommande aux Églises membres de mettre en application le concept de protection.
2. Le Synode charge le Conseil de mettre à la disposition des Églises membres un formulaire obligatoire de saisie statistique des annonces de cas, et de compiler les données une fois par an.

Berne, le 16 août 2022
Église évangélique réformée de Suisse

Le Conseil
La présidente La directrice de la chancellerie
Rita Famos Hella Hoppe

Table des matières

1.	Concept de protection de l'intégrité personnelle de l'EERS.....	2
1.1.	Introduction.....	2
1.2.	Évolution de la terminologie.....	3
1.3.	Définitions : protection de l'intégrité personnelle et atteinte à l'intégrité personnelle.....	3
1.4.	Modèle du concept de protection : six leviers d'action, six recommandations	5
2.	Relevé statistique	7

1. Concept de protection de l'intégrité personnelle de l'EERS

1.1. Introduction

Les atteintes à l'intégrité personnelle se produisent dès lors qu'existent des relations d'interdépendance humaine, notamment dans des institutions. Les enfants et les jeunes qui sont 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 qui représentent une institution, le sont aussi. Les Églises font partie de ces institutions établies, structurées et fréquentées par des êtres humains. Certaines relations y sont hiérarchisées, par exemple entre membres du personnel fixe et bénévoles, entre ministres et catéchumènes, entre catéchètes et enfants, ou, en entretien pastoral, entre accompagnant et accompagné. De tels rapports de pouvoir constituent des facteurs de risque d'atteintes à l'intégrité personnelle. Un certain aveuglement contextuel s'ajoute au tableau : en Église, les chrétiennes et les chrétiens que nous sommes essayent au quotidien de mettre en pratique l'amour du prochain, ce qui peut entraîner une tendance à fermer les yeux sur les situations à risque et sur les agressions.

Le but du concept de protection de l'intégrité personnelle consiste à protéger les personnes qui se trouvent dans des rapports de dépendance au sein du champ d'action ecclésial (p. ex. enfants et jeunes mineurs, personnes en détresse, usagères et usagers de l'aumônerie spécialisée ou de l'accompagnement pastoral) ; en revanche, les rapports entre employeur et employés ne sont pas couverts. Pratiquement, la coordination et la communication incombent à l'EERS tandis que le devoir de surveillance et la mise en œuvre des mesures nécessaires relèvent de la responsabilité des Églises membres.

Pendant sa retraite de mai 2019, le Conseil a adopté le concept de protection contre les violations des limites sexuelles, et il a été recommandé aux Églises membres de l'appliquer sous une forme appropriée. Ce concept, qui comporte six leviers d'actions, a été développé d'après le modèle conçu par Limita (Bureau de prévention de l'exploitation sexuelle, Zurich). Ensuite, en juillet 2019, le Conseil a approuvé après délibérations les messages théologiques relatifs aux violations des limites sexuelles et aux agressions sexuelles. Depuis 2020, l'EERS coordonne par ailleurs des rencontres de liaison destinées aux référentes et aux référents à la prévention au sein des Églises membres ; les participantes et les participants apprécient beaucoup ces occasions d'échanger et de tisser des liens.

Plusieurs Églises membres se sont déjà dotées depuis longtemps d'un concept de protection, alors que d'autres sont en train d'en élaborer un et de former leur personnel en conséquence. La haute importance du sujet a été admise et des mesures appropriées ont été prises et appliquées.

1.2. Évolution de la terminologie

Suite à l'élaboration de la procédure de recours pour le Conseil et la chancellerie, un groupe de travail composé de membres de la chancellerie a mené une analyse terminologique approfondie ; il est parvenu à la conclusion qu'il conviendrait de remplacer les notions de « prévention des violations des limites sexuelles » et de « prévention des agressions sexuelles » par le concept plus large de « protection de l'intégrité personnelle », qui recouvre non seulement les agressions sexuelles, mais également toutes les formes d'atteintes à l'intégrité personnelle, notamment le mobbing et les discriminations de tous ordres. Cette évolution terminologique a été approuvée lors d'une rencontre de liaison des référentes et référents des Églises membres.

1.3. Définitions : protection de l'intégrité personnelle et atteinte à l'intégrité personnelle

Les éclairages terminologiques ci-dessous s'appuient sur les définitions et la classification du Secrétariat d'État à l'économie (SECO), qui a publié une série de documents très complets sur la question¹.

La notion générique d'**atteintes à l'intégrité personnelle** se définit comme « l'ensemble des agressions dirigées contre une personne. Il s'agit de comportements qui transgressent les limites et s'en prennent à l'autre pour l'atteindre dans son estime de soi »². Les atteintes à l'intégrité personnelle peuvent revêtir différentes formes, qu'il n'est pas toujours facile de distinguer clairement. Les formes les plus saillantes d'atteintes à l'intégrité personnelle sont au nombre de trois.

- **Le mobbing.** Étant donné qu'il n'existe pas de définition communément reconnue du mobbing, il est fréquemment décrit d'après la liste de critères suivants sur lesquels le Tribunal fédéral s'appuie pour rendre ses décisions :
 - « des agissements tracassiers, une communication hostile ou un refus de communiquer constituent des attaques directes ou indirectes envers une ou plusieurs personnes ;
 - les agissements hostiles sont répétés, systématiques et étalés sur une période de longue durée et la forme des attaques peut changer de jour en jour ;
 - les agissements sont le fait de collègues ou de supérieurs hiérarchiques ;
 - les agissements sont vécus comme hostiles par la personne visée ; il peut arriver que la victime ne distingue aucune intention négative au départ, et en prenne conscience après coup ;

¹ <https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home/Arbeit/Arbeitsbedingungen/gesundheitschutz-am-arbeitsplatz/Psychosoziale-Risiken-am-Arbeitsplatz/Mobbing.html>.

² SECO, *Mobbing et autres formes de harcèlement. Protection de l'intégrité personnelle au travail*, 2016, p. 4, https://www.seco.admin.ch/dam/seco/fr/dokumente/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_Formulare/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Broschueren/seco_personlichkeit_d_web.pdf.download.pdf/seco_personlichkeit_f_web.pdf.

- les agissements visent à nuire à la réputation de la personne attaquée ou à exclure ou à isoler cette dernière ;
 - la personne attaquée se retrouve en position d'infériorité en raison de ces actes de mobbing. »³
- **La discrimination.** « Sont considérés comme discrimination les paroles et les actes qui ont pour but de rabaisser ou défavoriser une personne du fait de son appartenance sociale. »⁴ L'interdiction de discriminer est inscrite dans la Constitution fédérale, au chapitre sur l'égalité des droits : « Nul ne doit subir de discrimination du fait notamment de son origine, de sa race, de son sexe, de son âge, de sa langue, de sa situation sociale, de son mode de vie, de ses convictions religieuses, philosophiques ou politiques ni du fait d'une déficience corporelle, mentale ou psychique. »⁵ Conformément à la loi sur l'égalité, « le droit du travail, l'interdiction de toute discrimination s'applique notamment à l'embauche, à l'attribution des tâches, à l'aménagement des conditions de travail, à la rémunération, à la formation et au perfectionnement professionnels, à la promotion et à la résiliation des rapports de travail ».
 - **Le harcèlement sexuel.** Le harcèlement sexuel est une forme particulière de discrimination. La loi sur l'égalité entre femmes et hommes en parle comme d'un « comportement discriminatoire » et le définit comme « 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 » (art. 4 LEg). Le harcèlement sexuel peut revêtir différentes formes :
 - « allusions sexuelles ou remarques désobligeantes sur le physique des personnes
 - remarques sexistes et plaisanteries sur les caractéristiques sexuelles, le comportement et l'orientation sexuels des personnes ;
 - présentation de matériel pornographique (montré, affiché ou exhibé) ;
 - invitations insistantes avec intentions sexuelles ;
 - contacts physiques non désirés ;
 - avances avec promesses d'avantages ou menaces de représailles ;
 - filature de la personne à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise ;
 - attouchements, contraintes ou viol. »⁶

Pour juger une situation concrète, ce n'est pas l'intention de la personne qui agit qui compte, mais la manière dont la personne concernée perçoit et ressent le comportement de la personne qui agit. Si les paroles ou le comportement sont perçus comme indésirables ou importuns, il s'agit d'un cas de harcèlement sexuel.

Sur la base de ces définitions, il est donc recommandé d'utiliser les notions génériques d'**atteintes** et de **protection de l'intégrité personnelle**, sur lesquelles s'appuie l'EERS.

³ SECO, *Mobbing et autres formes de harcèlement*, p. 7.

⁴ Ibid., p. 10.

⁵ Art. 8, al. 2, Cst.

⁶ SECO, *Mobbing et autres formes de harcèlement*, pp. 13-14.

1.4. Modèle du concept de protection : six leviers d'action, six recommandations

Le concept de protection repose sur les notions terminologiques explicitées ci-dessus et indique la manière dont elles peuvent être traduites en mesures concrètes afin de garantir l'intégrité personnelle de toutes et de tous.

Le modèle du concept de protection comprend six leviers d'actions⁷ qui, additionnés, garantissent d'une part une protection complète de l'intégrité personnelle, d'autre part une prise en charge professionnelle des recours par des référentes et des référents formés ainsi qu'une gestion adéquate des cas par une cellule de crise *ad hoc*. Pour chacun des six éléments, le Conseil a adopté une proposition qu'il soumet maintenant au Synode en vue d'une recommandation aux Églises membres. Les Églises membres peuvent les utiliser en complément de leur propre concept de protection ou, si elles sont en train d'en élaborer un, les reprendre dans ce cadre.

1. Gestion des risques : comment identifier et limiter précocement les situations à risque et les aborder avec transparence ?

Le Conseil de l'EERS recommande l'adoption d'un code de déontologie contenant des principes fondamentaux, des normes concrètes au niveau des comportements, ainsi qu'une déclaration d'engagement / déclaration de protection (en tant que partie intégrante du contrat de travail). Dans l'idéal, le code de déontologie sera complété par des réflexions et des questions conçues comme un instrument de travail et destinées à faciliter l'adaptation aux différents champs professionnels de l'Église.

2. Acquisition et maintien des connaissances : quelles compétences en matière d'intervention doivent être acquises dans les équipes et quelles sont les structures qui s'y prêtent ?

Le Conseil de l'EERS recommande de prévoir des formations obligatoires s'adressant aux collaboratrices et collaborateurs travaillant dans les domaines sensibles, aux responsables/autorités ainsi qu'à des personnes clés au sein des Églises membres (p. ex. cercle de qualité). Ces formations doivent mettre l'accent sur la gestion des risques et la distinction par rapport à la gestion des crises.

3. Gestion du personnel : comment est-il possible d'intégrer des mesures précoces de prévention lors de la sélection et de l'accompagnement des collaboratrices et collaborateurs ?

Le Conseil de l'EERS recommande de demander systématiquement des références pour les collaboratrices et collaborateurs et les bénévoles. En outre, un extrait spécial du casier judiciaire destiné à des particuliers et/ou un extrait du casier judiciaire doit être exigé pour les employés et employées ainsi que les bénévoles travaillant dans des domaines à haut risque (évaluation du risque potentiel selon des critères transparents).

4. Gestion des situations de soupçons ou de dévoilement : comment peut-on faciliter les plaintes et les traiter efficacement ?

Le Conseil de l'EERS recommande de désigner au niveau de l'Église membre des services chargés de recueillir les signalements en cas de soupçon et de les transmettre par

⁷ Les six leviers d'action sont détaillés, et accompagnés de documentation, sur la page [Evangelisch-reformierte Kirche Schweiz - Éléments de la stratégie de prévention \(evref.ch\)](https://www.evref.ch).

les canaux prévus à cet effet. En cas de délit poursuivi d'office, les personnes désignées pour recueillir les témoignages se mettent en contact avec des services définis à l'avance.

5. Gestion des crises : Quelles sont les procédures éprouvées et les responsabilités en cas de soupçon fondé et de crise ?

Le Conseil de l'EERS recommande aux Églises membres d'adopter une stratégie d'intervention en cas de soupçon d'actes pénalement répréhensibles. Il s'agit de prévoir la mise en place d'un organe d'intervention / d'une cellule de crise au niveau de l'Église membre et de garantir la coordination avec un service externe indépendant. C'est l'organe d'intervention qui assume la responsabilité du traitement du cas et coordonne les trois C de la gestion de crise : Care, Command et Communication.

6. Gestion de participation : comment peut-on informer les enfants, les jeunes, les parents et autres personnes concernées sur les mesures de protection qu'ils peuvent prendre ?
Le Conseil de l'EERS recommande aux Églises membres d'informer les personnes concernées (enfants, jeunes, parents, public) de façon appropriée sur la stratégie de protection et les mesures concrètes qui ont été prises. Il faut en particulier indiquer où les signalements peuvent être faits.

2. Relevé statistique

Le Conseil propose aux Églises membres de collecter les annonces de cas et justifie sa requête de la manière suivante.

Pourquoi faut-il réaliser un relevé statistique ?

Le relevé statistique des déclarations d'incident répond aux attentes suivantes :

- Fournir des informations quantitatives : nombre d'annonces de cas, nombre d'enquêtes en interne, nombre de procédures pénales engagées (ce dernier point intéresse particulièrement les médias).
- Grâce aux informations recueillies, permettre d'observer l'évolution du nombre de cas dans une Église pendant un laps de temps donné.
- Permettre l'identification de situations à risque particulières : quels groupes, dans quel domaine d'activité, comptent-ils le plus de victimes de mobbing, de discrimination, voire d'agressions sexuelles ? De quels groupes les autrices et les auteurs viennent-ils le plus souvent ? De telles indications permettent aux Églises membres de planifier et de mettre en œuvre de manière plus différenciée et plus ciblée leur travail de prévention afin de protéger l'intégrité personnelle.
- Contribuer à l'assurance qualité de l'offre.

Quelles informations enregistre-t-on ?

Afin d'établir les statistiques, un formulaire uniformisé tenant compte de la situation particulière de chaque Église sera élaboré en collaboration avec les référentes et les référents des Églises membres, qui saluent ce processus. Grosso modo, le formulaire inclura des questions telles que :

- Durant l'année écoulée, combien de personnes se sont-elles adressées à la référente ou au référent pour une demande liée à la protection de l'intégrité personnelle ?
- Combien d'entretiens conseil ont-ils été menés ?
- Combien d'incidents ont-ils fait l'objet d'une enquête interne à l'Église ?
- Combien de procédures pénales ont-elles été engagées ?
- Quel âge les personnes visées avaient-elles ?
- Les personnes concernées étaient-elles des collaboratrices ou des collaborateurs ecclésiastiques, des bénévoles ou encore des participantes ou des participants à des activités ecclésiastiques ?
- Dans quel champ d'action les cas sont-ils apparus ?

Qu'advient-il des informations ?

Les annonces de cas sont saisies par les référentes et référents responsables des Églises membres, selon des critères clairs, puis elles sont compilées par un organe externe sous forme anonymisée. L'organe externe remet les données compilées au Conseil de l'EERS. Le Conseil établit un rapport à l'intention du Synode ; le cas échéant, il donne des recommandations aux Églises membres pour des catégories particulièrement à risque ; enfin, il élabore, si nécessaire, des instruments d'aide adaptés afin de réduire les risques au sein des Églises membres.