

# Code de conduite dans les rapports de pouvoir

Prévention des abus spirituels et sexuels



# Table des matières

<b>1) Objectifs</b> .....	04
<b>2) Mise en œuvre</b> .....	06
<b>3) Attitudes de base</b> .....	08
<b>4) Normes de qualité</b> .....	12
a. Comment veiller à l'autonomie spirituelle ?	
b. Comment empêcher la manipulation spirituelle ?	
c. Comment séparer la mission de l'Église de la vie privée ? .....	14
d. Comment veiller à l'autodétermination sexuelle ?	
e. Comment gérer avec vigilance le cadre de l'accompagnement spirituel ? .....	19
f. Comment professionnaliser l'accompagnement spirituel ?	
g. Comment gérer la proximité émotionnelle de manière appropriée ? .....	20
h. Comment gérer avec vigilance la proximité physique ?	
i. Comment faire en sorte que l'aide proposée ne franchisse pas les lignes de démarcation ? .....	22
j. Comment organiser le travail pédagogique avec les mineur·e·s ?	
k. Comment respecter l'intimité dans les chambres à coucher ? .....	25
l. Comment respecter l'intimité dans les toilettes, les vestiaires ou les salles de douche ?	
m. Comment communiquer avec précaution lorsque l'on est dans une position de pouvoir ? .....	26
n. Comment communiquer de manière claire et soucieuse des rôles dans les médias sociaux ?	
<b>5) Déclaration d'engagement</b> .....	28
<b>6) Définitions</b> .....	30



## Préambule

La confrontation avec les abus sexuels et les abus spirituels au sein de l'Église catholique montre clairement combien la prévention structurelle des abus de pouvoir est importante. Des témoignages courageux et touchants de victimes (figurant dans le code de conduite sous forme de citations) soulignent l'urgence pour l'Église de tirer les leçons de tels actes. Pour que la prévention ne se borne pas à être une déclaration de bonnes intentions et qu'elle produise ses effets dans la vie de tous les jours, il est nécessaire de l'intégrer dans l'assurance qualité quotidienne, et ce, dans tous les postes de pouvoir.

Avec le présent code de conduite, les responsables ainsi que les collaboratrices et collaborateurs de l'Église disposent d'une ligne directrice concrète, avec des exigences claires, des normes de qualité contraignantes et des impulsions pour le dialogue, qui est nécessaire. Instrument de réflexion sur le pouvoir et de développement de la qualité, il jette les bases d'une gestion des risques proactive et mutuelle, ancrée dans le quotidien, autour de l'abus de pouvoir.

Le code de conduite soutient une culture ouverte et contraignante de dialogue et de transparence à tous les niveaux hiérarchiques de l'Église. Il s'adresse tant aux collaboratrices et collaborateurs qu'aux personnes mandatées et aux responsables hiérarchiques.

Le code de conduite se concentre sur les déséquilibres de pouvoir ou les relations asymétriques entre les personnes actives au sein de l'Église et les enfants ou les jeunes, entre les personnes actives au sein de l'Église et les adultes qui s'adressent à nous pour des services pastoraux, et enfin entre les responsables hiérarchiques et le personnel de l'Église.

Toutes les institutions ecclésiastiques et leurs acteurs et actrices ont la responsabilité de discuter et de mettre en œuvre les mesures présentées ici. Le pouvoir oblige à la réflexion, à l'attention, à la circonspection et à la transparence, car lorsqu'il y a un déséquilibre de pouvoir, les violations de l'intégrité et les abus de toutes sortes sont particulièrement graves. Le pouvoir exige un comportement responsable – le code de conduite renforce chacune et chacun dans son processus d'apprentissage.

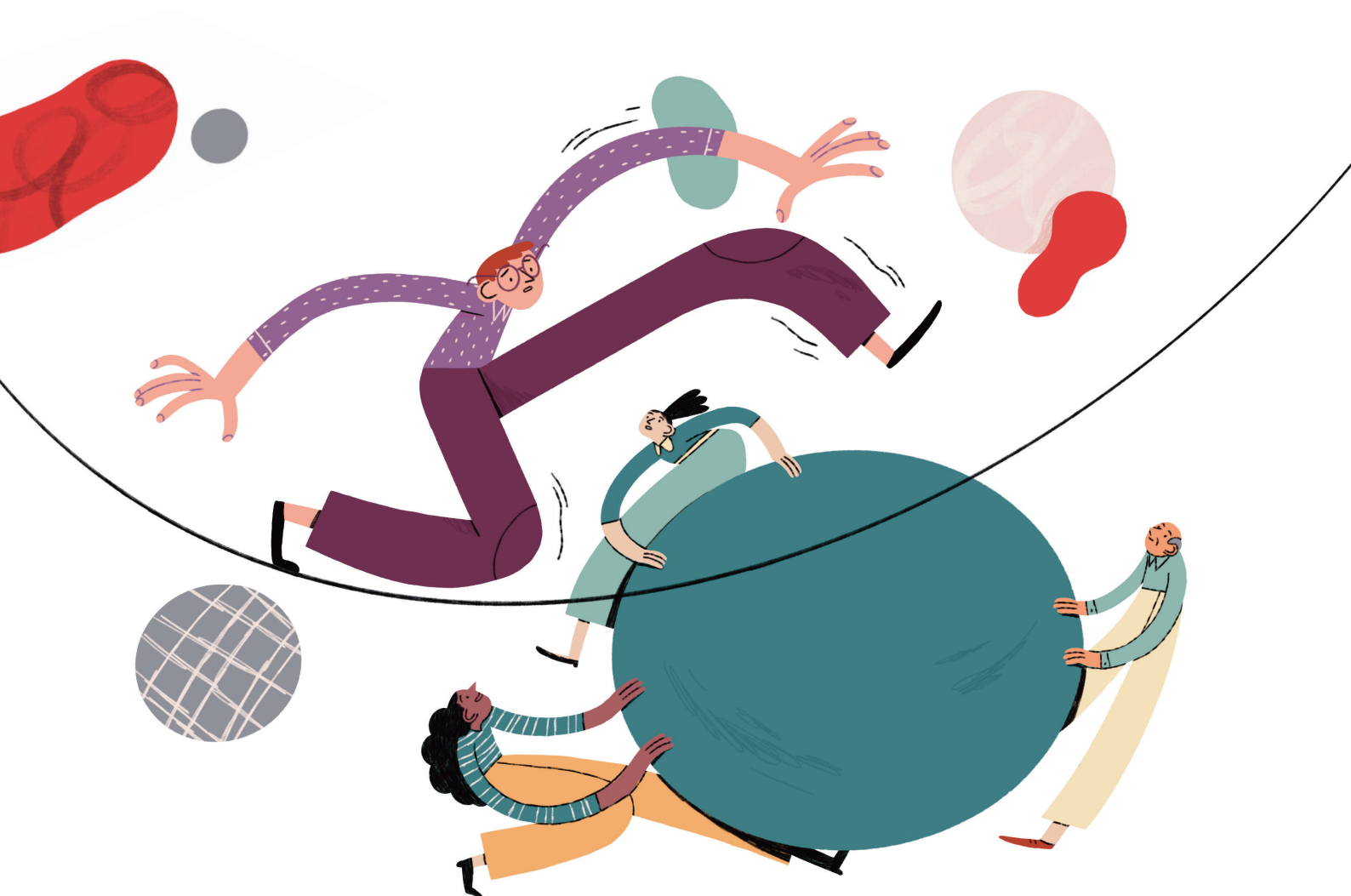
Karin Iten et Stefan Loppacher,  
Prévention des abus de pouvoir dans le diocèse de Coire

**«Les systèmes abusifs ne font pas qu'exploiter et opprimer : ils nourrissent et permettent de survivre. C'est comme boire à une source empoisonnée : l'eau suffit pour survivre, mais elle n'étanche pas la soif et n'est pas salubre.»**

# 1. Objectifs

Le code de conduite met l'accent sur les abus spirituels et les abus sexuels, deux formes de violence construites par la manipulation, majoritairement passées sous silence et qui peuvent avoir des conséquences graves et à long terme pour les victimes, et qui, en outre, vont fréquemment de pair. Dans le contexte de l'Église, les délits sexuels sont, pour la plupart, directement liés à l'exercice du pouvoir spirituel. La transmission de valeurs, d'idéaux et de sens religieux, de même que l'accompagnement pastoral ne doivent pas conduire à un renforcement des dépendances ou être détournés au profit d'intérêts personnels ou ecclésiastiques. Une réflexion honnête et un dialogue ouvert s'imposent.

« Le tout m'a été vendu comme une expérience religieuse, enveloppé d'un voile de piété, c'était la porte d'entrée imaginée avec subtilité, perfidie et méchanceté pour justifier l'intimité physique. »



### a. Réflexion sur le pouvoir

Le code de conduite aborde les attitudes de base à avoir dans les positions de pouvoir, qui créent une culture du respect des limites. Plusieurs de ces attitudes sont déjà pratiquées dans divers sites, d'autres peuvent encore être améliorées dans l'esprit de l'organisation apprenante qu'est l'Église. La responsabilité de la mise en œuvre et de la concrétisation de ces attitudes incombe aussi bien aux responsables dans le cadre de leur fonction de direction qu'à chaque collaboratrice et collaborateur. Le code de conduite facilite le travail sur les postures à tous les niveaux hiérarchiques, avec pour objectif la réflexion sur le pouvoir et la responsabilité dans le leadership, et peut contribuer à un changement culturel.

### b. Échange

Le code de conduite désigne des situations délicates spécifiques ou des situations à risque dans une zone d'incertitude (c'est-à-dire des situations ne relevant pas du droit pénal, mais propices à la violation de l'intégrité et à la manipulation). Ainsi il donne de la visibilité aux risques, en invitant à en parler avant qu'un comportement inapproprié ne s'installe ou ne s'aggrave. Un nombre suffisant d'instruments de conduite et d'outils communs au quotidien créent les possibilités d'échange nécessaires, lesquelles doivent être établies dans tous les domaines de travail. Les cases à cocher facilitent la discussion, où les incertitudes ont également leur place.

### c. Assurance qualité

Le code de conduite fixe le cadre sous forme de normes de qualité et crée une orientation sur la manière dont les situations à risque peuvent être gérées dans le travail ecclésiastique. Il entend, en évitant tout paternalisme, rendre perceptible le professionnalisme dans la position de pouvoir. Cela afin de réduire non seulement les risques pour toutes les parties, mais aussi les ambiguïtés et les malentendus. Les normes sont contraignantes pour tous et toutes les responsables et employé·e·s. La liste des différentes normes de qualité n'est bien entendu pas exhaustive, mais vise plutôt à encourager une gestion professionnelle des nouvelles situations à risque par le dialogue.

### d. Gestion des risques

Le code de conduite établit, dans la zone d'incertitude, des lignes de démarcation claires. De la sorte, ces dernières sont plus difficilement franchies et les manipulations, ainsi que la mise en place de comportements inappropriés, voire d'actes criminels tels que les abus sexuels, sont entravées. Les risques peuvent ainsi être limités par anticipation. Étant donné que, généralement, les abus sont commis avec stratégie, il faut que l'Église agisse non pas individuellement, mais également avec stratégie et, donc, structurellement pour mettre en place des garde-fous.

### e. Ce que le code de conduite n'est pas en mesure de faire

La prévention structurelle est avant tout une mission d'encadrement et se compose de différents éléments de gestion. Le présent code de conduite fait partie du module de gestion des risques. Les modules Annonce, Recours et Gestion des crises ne font pas partie de cette brochure et sont clarifiés dans d'autres instruments (concept d'intervention).

Le code de conduite n'offre pas de cadre d'action en cas de suspicion d'infractions pénales et ne constitue pas un guide sur le comportement à avoir face à ce type de délit.



Quels sont les points du code de conduite que je mets déjà en œuvre ?

Où puis-je encore apprendre ?

Comment les autres membres de l'équipe me voient-ils ?

## 2. Mise en œuvre

**Le code de conduite (ci-après abrégé « CC ») ne peut contribuer à un changement culturel que s'il est abordé de manière récurrente et régulière dans la vie de tous les jours. Afin de réfléchir avec beaucoup d'esprit critique à sa propre position de pouvoir et de gérer les situations à risque de manière professionnelle, il est nécessaire d'ancrer le CC dans l'exercice quotidien de ses activités professionnelles concrètes. Un changement de culture ne s'impose pas sur le papier ; seuls les espaces de dialogue et de négociation amènent des changements. Un véritable dialogue sur les normes de qualité ne s'instaure pas spontanément, mais doit être activement encouragé par le biais d'une intégration structurelle et de délais fixes**

### a. Recrutement de personnel et mise au courant

- Questions sur les thèmes du CC lors de l'entretien d'embauche.
- Référence au CC dans la décision d'engagement ou le contrat de travail.
- Remise du CC dans le cadre de l'engagement.
- Mise en relief du CC et Signature de la déclaration d'engagement lors de l'entretien de période d'essai.
- En cas de nomination au sein de l'Église sans nouvelle relation de travail : renouvellement de la signature pendant la période d'adaptation à la nouvelle fonction.
- Un refus de signer montre que la personne a d'importants déficits de qualité dans sa capacité de réflexion, révélant une tendance à porter des jugements à l'emporte-pièce, ou qu'elle n'adhère pas suffisamment à la cause de la prévention. La collaboration est déconseillée dans ces cas.
- Classement de la déclaration d'engagement dans le dossier personnel.



**Que puis-je faire pour que le code de conduite soit vécu et concrétisé dans la vie de tous les jours ?**

**Qu'est-ce que j'attends de mes collègues et de mes supérieures ou supérieurs ?**

### b. Gestion du personnel en soutien

- Entretiens quotidiens de conduite prévisionnelle relatifs au CC, en particulier sur les normes de qualité relatives aux situations à risque.
- Entretiens de feed-back sur le CC par-delà les échelons hiérarchiques
- Entretien annuel d'appréciation : thématisation du CC par rapport aux domaines de travail spécifiques ; si nécessaire, documentation dans les conventions d'objectifs.
- Pour les relations de travail existantes, le CC est signé au plus tard lors de l'entretien annuel d'appréciation.
- Thèmes du CC en tant que point d'appréciation intégré dans l'entretien de départ et le certificat de travail.
- Dans le domaine du bénévolat, les responsables des bénévoles mettent en avant et discutent des points qu'ils ou elles considèrent comme importants pour la tâche en question.

### c. Gestion du personnel pour réguler les comportements inappropriés

- Entretiens de gestion dans les meilleurs délais, et accords en cas de carences qualitatives ou d'infractions au CC (soutien, suivi dans les obligations individuelles).
- Mesures disciplinaires en cas de non-respect des obligations individuelles (avertissement pouvant aller jusqu'au licenciement).
- Mentions dans les certificats de travail et les références des infractions qui ont conduit à un licenciement pour violation des obligations.

### d. Assurer la qualité de son propre travail de conduite

- Les dirigeant-e-s et les employeurs/employeuses s'engagent à signer le CC.
- Collecte active de retours d'expérience sur son propre travail de leadership dans le cadre des entretiens d'appréciation (culture de la criticabilité de la direction).
- Aborder activement le thème du pouvoir dans le coaching de direction ou dans les discussions de soutien avec les personnes dirigeantes.
- Le CC offre aux membres des autorités une orientation dans leur fonction d'autorité pour l'emploi et sert de ligne directrice pour la politique et la gestion du personnel.



**« C'est cette impuissance à ne plus pouvoir reconnaître ce qui est mal et ce qui est bien qui a commencé à me détruire. J'ai perdu mes repères. »**

#### **e. Des instruments communs à tous les niveaux hiérarchiques :**

- Intégration du CC dans les formations obligatoires sur la prévention des abus.
- Points récurrents à l'ordre du jour pour la mise en œuvre du CC lors des réunions d'équipe (par exemple, avec les questions préliminaires figurant dans les listes à cocher).
- Aborder activement les incertitudes et les difficultés dans la mise en œuvre du CC lors d'au moins une réunion d'équipe par an.
- Feedback collégial sur les situations à risque au quotidien.
- Supervision ou entretien sur les thèmes du CC.

#### **f. Communication externe**

- Rendre le CC accessible au public sur le site Internet de sa paroisse ou de son institution.
- Rendre transparentes les normes du CC pertinentes lors d'événements d'information, en particulier dans les domaines de la catéchèse et des activités de jeunesse.
- Faire une référence générale au CC dans les lettres aux parents, notamment en ce qui concerne les camps, les excursions et l'encadrement des mineurs en général.
- Indiquer aux personnes qui cherchent de l'aide certaines sections du CC, en particulier au début d'un accompagnement à long terme, par exemple un accompagnement spirituel.

# 3. Attitudes de base

**La réflexion sur le pouvoir et les attitudes communes face au pouvoir constituent le fondement d'une culture de la pleine conscience – toutes et tous participent à cette culture et la cautionnent. C'est pourquoi le texte suivant est formulé à la première personne.**

## a. Pouvoir et responsabilité

Je suis conscient·e que mon pouvoir en tant que personne active dans l'Église est multiforme. J'ai une influence considérable d'un point de vue structurel, statutaire, spirituel, psychologique, pédagogique ou matériel. C'est également le cas lorsque je ne recherche pas activement ce pouvoir, mais qu'il m'est attribué dans le cadre de ma fonction. Je suis conscient·e que les personnes qui me sont confiées sont dépendantes et vulnérables. Je respecte l'intégrité psychique, physique et sexuelle des personnes avec lesquelles j'ai affaire dans le cadre de mon activité ecclésiastique et j'évite tout acte qui y porte atteinte. Dans la relation asymétrique, c'est toujours moi qui suis dans la position de force et qui suis responsable de la définition et du respect des limites. Je ne peux pas déléguer la fixation des limites – cela vaut non seulement pour les enfants et les jeunes, mais aussi pour les adultes qui se confient à moi ou que je dirige en tant que responsable.

## b. Pouvoir et clarté des rôles

Je veille à la clarté des rôles, soit à l'adéquation entre mon rôle et mon comportement, et vice versa. Un comportement basé sur une définition claire des rôles rend plus difficile la dissimulation du pouvoir ainsi que l'exaltation spirituelle de sa propre fonction et position. Si nécessaire, je communique mon rôle et mes tâches à mon entourage afin de prévenir activement les malentendus ou les attentes irréalistes. J'ai en outre le droit et le devoir d'établir des lignes de démarcation entre ma mission ecclésiale et ma vie privée. Je gère activement, de manière transparente et réfléchie, le changement de rôle entre l'environnement privé et l'environnement professionnel. J'ai le droit et le devoir de prendre mes distances, notamment pour prendre soin de moi. Je sais qu'un comportement peu soucieux des rôles peut représenter un risque considérable pour tout le monde, y compris pour moi.

## c. Pouvoir et proximité

Je sais que mon activité ecclésiastique exige une proximité émotionnelle et physique appropriée, mais qu'il est tout aussi important d'avoir une distance responsable et claire quant à mon rôle. Un grand écart qui exige une réflexion permanente et rigoureuse sur mes propres attitudes et actions dans des situations concrètes. Je fais preuve du plus grand respect pour la vie privée et l'intimité des gens. Ce sont ma mission et ma fonction de supérieur·e ou d'employé·e en position de pouvoir – et non mes besoins personnels – qui déterminent la proximité émotionnelle et physique avec les personnes qui se confient à moi. Mon besoin de proximité ne relève pas des relations asymétriques dans le cadre de l'activité ecclésiale, mais de ma vie privée.

## d. Pouvoir et humilité

Je sais que, malgré ma mission ecclésiale ou mon statut clérical, je ne suis pas non plus une personne parfaite, c'est pourquoi je lutte activement contre l'exaltation de ma propre personne. Je sais que le pouvoir peut aussi donner lieu à une certaine myopie d'esprit ou à son propre élitisme, et je réfléchis également à mes forces et à mes faiblesses. Je ne nourris pas d'attentes que je ne pourrai pas satisfaire à long terme. Mes actions conduisent à l'autonomisation progressive de tous les êtres humains et à leur autodétermination – et non à une plus grande dépendance à mon égard. Je suis moi-même en train d'apprendre et je clarifie les situations à risque dans une orientation commune au sein de l'équipe ou avec les responsables hiérarchiques. Je profite des possibilités d'intervision et de supervision pour améliorer ma gestion des situations délicates.



**Quelles sont les attitudes qui sont particulièrement importantes pour moi ?**

**Quelles sont les attitudes que je considère comme particulièrement difficiles à adopter ?**

**Où y a-t-il des déséquilibres de pouvoir dans mon travail quotidien ?**

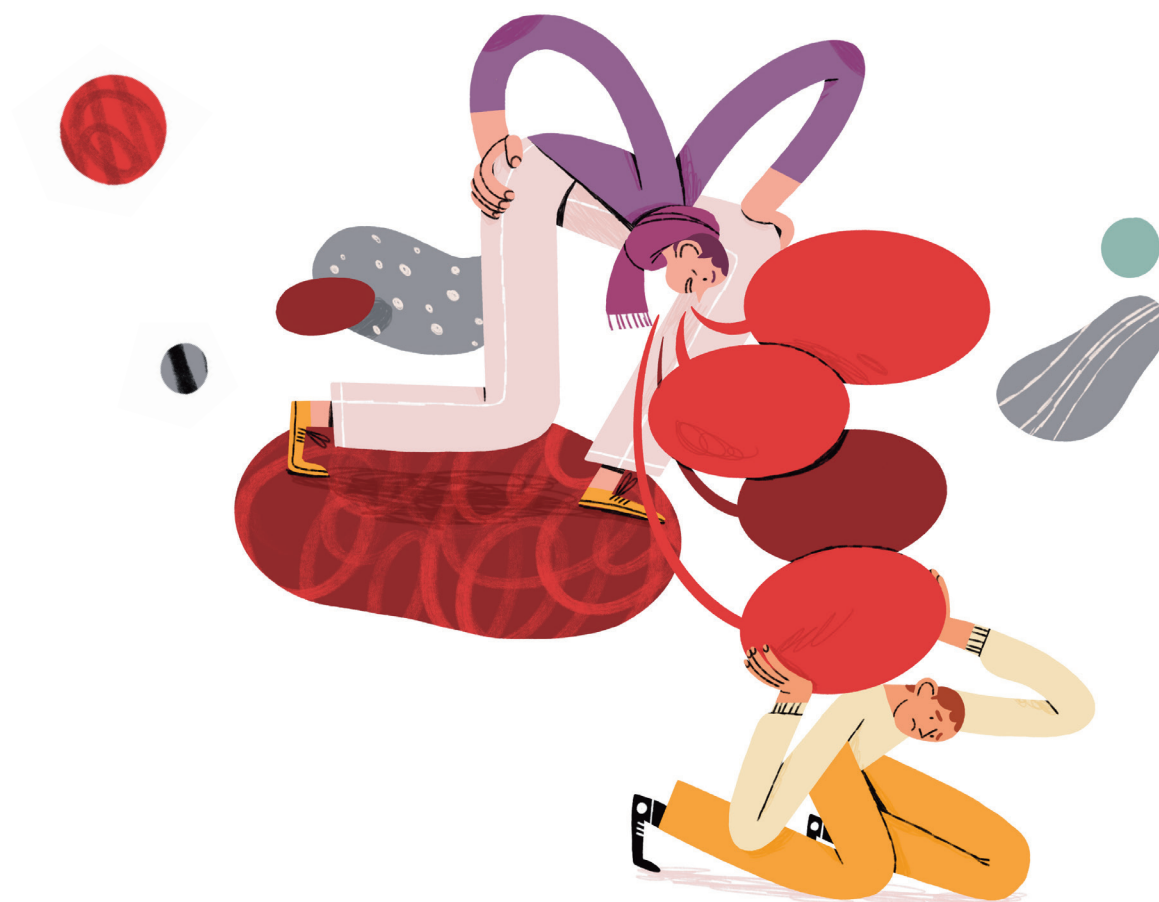


### e. Pouvoir et considération

Je me focalise sur les multiples ressources des personnes, et ce indépendamment de leur sexe, de leur orientation sexuelle, de leur origine ou de leur fonction dans l'Église. En outre, je ne réduis pas les gens à leurs manquements et je m'abstiens de porter des jugements et des appréciations hâtives. Au contraire, je les rencontre avec la plus grande ouverture et la plus grande considération possibles. Je respecte les personnes dans leur individualité et leur parcours personnel de

vie et de foi et je n'ai pas la prétention de les dévaloriser ou de les discriminer en fonction de cela, même si leur parcours ne correspond pas à mes idées. Je valorise les divers potentiels de chacun et chacune tout en les confortant dans leur bien-être et leur liberté de choix. La misogynie, l'homophobie, le racisme ou toute autre attitude méprisante ou stigmatisation sont incompatibles avec ma mission ecclésiale.

**« Pendant toute la durée de ces contacts sexualisés, il n'a jamais remis en cause l'étiquette < accompagnement spirituel > ni son rôle de < confesseur > ; tout se passait sous le couvert du ministère sacerdotal, prétendument pour mon bien, hypocritement. »**



**« Si quelqu'un exprimait la moindre critique, la réponse cinglait < si cela ne te convient pas, tu n'as qu'à partir >. Cela allait parfois jusqu'aux menaces directes de licenciement. »**

#### **f. Pouvoir et ouverture à la critique**

J'attache de l'importance à une grande disposition à se remettre activement en question et à une attitude critique. Je sais que personne en position de pouvoir n'est infaillible et intouchable, et je me confronte à la critique indépendamment des niveaux hiérarchiques. Je ne deviens pas réfractaire aux critiques, par exemple en évitant ou en tenant à distance les auteur·e·s de ces critiques, ou en me cachant derrière une fonction. En tant que supérieur·e, je motive toujours les collaboratrices et collaborateurs à réfléchir et à s'impliquer en se remettant en question. Seuls ceux et celles qui prennent au sérieux, intègrent et supportent la critique, le doute et la contradiction, restent capables d'apprendre. Je sollicite aussi régulièrement des points de vue extérieurs afin de lutter contre les zones d'ombre. En tant que dirigeant·e, je m'entoure de voix critiques pour limiter mon pouvoir. Je contribue ainsi à une culture d'ouverture dans une organisation apprenante.

#### **g. Pouvoir et ouverture au dialogue**

L'apprentissage en équipe, l'exploration commune ouverte aux résultats et une culture vivante du débat et de l'affrontement sont plus importants que la conformité ou l'harmonie superficielle. Des conflits constructifs au-delà des limites hiérarchiques créent la base de confiance nécessaire. Je fais preuve de confiance envers mes collègues tout en étant exigeant·e en matière de qualité. J'aborde la question des désaccords liés au sujet de leur comportement dans la position de pouvoir. La culture du feedback exige une objectivation de la situation, afin qu'une discussion professionnelle soit possible et que celle-ci ne débouche pas sur des conflits personnels, des attaques ou des discrédits. Lors du feedback, je me concentre sur la situation délicate et ne remets pas en question la personne impliquée en tant que telle. Je suis prêt·e à transformer des débats passionnés en une discussion professionnelle. J'ai le droit d'exprimer et de traiter mes incertitudes dans un cadre approprié (réunion d'équipe, coaching, supervision, intervention).

#### **h. Pouvoir et transparence**

Je suis prêt·e à divulguer mes considérations pastorales, éducatives ou sociales ainsi que sur mes décisions de gestion et à me montrer transparent·e à ce sujet. Je renonce à l'instrumentalisation de personnes, d'objectifs et de valeurs à des fins personnelles et je m'engage à la recherche de la vérité. En d'autres termes, je joue cartes sur table en faisant part de mes réflexions, mes attitudes et mes objectifs, qui servent à ma mission dans le cadre de mon activité ecclésiale, et non à moi-même ou à d'autres fins. Je veille donc à réfléchir en permanence non seulement à mon comportement, mais aussi à mes motivations et, au mieux de ma connaissance et de ma conviction, je m'abstiens de toute manipulation sous quelque forme que ce soit. Je m'en tiens à des voies décisionnelles déclarées et formelles et je n'établis pas de voies secondaires de pouvoir informelles et opaques en coulisses (par exemple, complicités, « éminences grises » influentes).

#### **i. Pouvoir et exemplarité**

En tant que dirigeant·e et responsable, je suis un modèle en matière de gestion du pouvoir, de politesse et d'équité. Je suis responsable de l'accompagnement et de l'assurance qualité autour des situations à risque. J'incarne une culture de direction ouverte plutôt que répressive et j'assume mes responsabilités lorsque des collaborateurs ou des collaboratrices signalent des erreurs dans la zone grise ou lorsque je fais des observations à ce sujet. Dans le cadre de mon devoir d'assistance en tant que supérieur hiérarchique, j'accorde une grande importance aux limites psychiques et physiques des personnes ainsi que des collaboratrices et collaborateurs qui me sont confiés et je n'attends pas d'eux qu'ils se sacrifient pour l'activité ecclésiale. Je n'exige pas une volonté sans limites de travailler ou de se prodiguer sans compter, mais j'encourage plutôt une attitude positive et joyeuse – ce qui équivaut aussi à un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée.



**« On a inévitablement l'impression que la souffrance est en quelque sorte nécessaire au cheminement spirituel et qu'elle n'est pas une raison pour changer ou remettre en question quoi que ce soit. »**

### **j. Pouvoir et soin de soi**

Même dans ma position de pouvoir, je reste un être humain, avec mes vulnérabilités, mes contradictions, mes faiblesses et mes incertitudes. Ma spiritualité et mes relations avec les gens me soutiennent. Le pouvoir peut rendre solitaire si je m'impose l'exigence de tout maîtriser par moi-même et à la perfection. Demander de l'aide à mon réseau professionnel (par exemple, coaching de direction, coaching individuel) est un signe de force, et non de faiblesse. Je suis prêt-e à demander de l'aide pour mes lacunes. Je sais qu'il est normal de se sentir parfois dépassé-e dans sa position de pouvoir ou de se sentir incapable de répondre aux attentes. De ce fait, dans mon travail quotidien, je recherche toujours activement l'écho vivant, le soutien et les impulsions et je donne ainsi l'exemple d'une attitude constructive de l'apprentissage et de l'erreur dans laquelle chacun-e se sent soutenu-e malgré sa vulnérabilité.

?

**Sur quelles attitudes ai-je des questions ouvertes ?**

**Quelles attitudes ajouterais-je en ce qui concerne le pouvoir ?**

# 4. Normes de qualité

**Les normes de qualité objectivent les attitudes de base pour des situations à risque concrètes de la vie quotidienne, et permettent ainsi de mieux comprendre tant les risques que la qualité, et d'en parler.**

## a. Comment veiller à l'autonomie spirituelle ?

- Dans les relations pastorales, il est important de respecter la dignité personnelle, la liberté et l'individualité de chaque personne. Je conforte dans son autonomie la personne qui se confie à moi et ne l'enferme pas dans des contraintes et des dépendances.
- Je suis prêt-e à remettre en question de manière critique mes propres exigences, modes de pensée et idéaux et à ne pas les appliquer à d'autres personnes.
- Je soutiens la diversité de propositions spirituelles.
- Je rends transparents l'arrière-plan et le contexte d'une proposition spirituelle.
- Lorsque je transmets la foi, je respecte les choix et les actions individuels de la personne qui se confie à moi.
- Je reconnais les approches individuelles à des thèmes tels que la culpabilité, le péché, le salut, la grâce, la réconciliation et le pardon.
- Je reconnais que chaque personne est en quête de sens dans des situations de vie très différentes (par exemple un divorce), et donc de propositions spirituelles, et je ne pose aucun interdit à caractère dévalorisant.
- J'ai de la considération pour la diversité, en particulier dans les parcours de vie ou de foi, même lorsque ceux-ci ne correspondent pas à mon expérience.

**« La capacité à définir le péché donne aux auteurs et autrices un pouvoir immense et souvent sexiste sur les personnes concernées. »**

## b. Comment empêcher la manipulation spirituelle ?

- Je ne confonds pas ma propre voix avec la voix de Dieu et je m'oppose activement à ce que les personnes accompagnées spirituellement se prêtent à ce genre d'amalgame.
- Je ne revendique pas pour moi-même la souveraineté d'interprétation dans l'appréciation des situations de vie ou des coups du sort.
- Je ne nourris pas d'attentes inadéquates par l'élitisme, par exemple en exaltant ma propre église ou communauté, et n'exige pas d'obéissance ni de soumission.
- Je rejette clairement la contrainte à certains actes spirituels par la manipulation ou par des menaces de toutes sortes.
- Je donne une image favorable et reconfortante de Dieu, et place les représentations menaçantes dans leur contexte théologique..
- Je n'attise pas la peur et je n'intimide pas les gens avec des arguments pieux.
- Je n'interprète pas les événements quotidiens comme des signes de Dieu et à des fins cachées ou personnelles.
- Je n'exerce aucune influence sur la vie privée en infantilisant, en contrôlant ou en intervenant dans les contacts personnels.
- Je n'attise pas les sentiments de culpabilité et je m'oppose à toute idée d'humiliation d'autrui.
- Les citations de la Bible ou les croyances ne sont jamais instrumentalisées pour justifier des comportements discriminatoires ou des déclarations manipulatoires.
- J'encourage les personnes à demander une aide médicale ou thérapeutique et ne cherche jamais à les remplacer par des propositions spirituelles.



**Quelles sont les normes qui, jusqu'à présent, me confirment dans mon travail ?**

**Pour quelles normes est-ce que je me heurte à mes limites ?**

**Qui pourrait me soutenir dans mon processus d'apprentissage ?**

**« Par le biais d'interprétations de passages bibliques, de prières, de fêtes et d'événements religieux, il a constamment exigé de moi l'obéissance à Dieu, et j'étais à sa merci, intérieurement et extérieurement. Il n'y avait pas d'échappatoire. »**



**« Je n’arrivais pas à dormir. Parce que le révérend m’appelait tous les soirs vers 21 h 30 et me parlait pendant trois bonnes heures, jusqu’après minuit. Chaque soir, je tremblais intérieurement à l’idée de recevoir ces appels. »**

### **c. Comment séparer la mission de l’Église de la vie privée ?**

- Ma mission ecclésiale est limitée. Il doit y avoir des moments clairement délimités, où j’ai le droit de ne pas être disponible.
- Je communique les tâches, mais aussi les limites de ma mission.
- Pour mener à bien ma mission, j’aménage partout un cadre professionnel (par exemple une salle de réunion).
- Même au presbytère, j’ai droit à une sphère privée. Les locaux pour les activités de service sont limités.
- Je mène les entretiens d’accompagnement spirituel dans des locaux de l’église neutres et non dans mes propres locaux privés.
- Je communique à mon entourage la transition des rôles entre l’engagement privé et l’engagement ecclésial.
- Je fais preuve de transparence vis-à-vis de mes supérieur·e·s en cas de chevauchement entre mon environnement privé et professionnel.
- Les invitations isolées de personnes mineures à mon domicile sont à proscrire.
- Je n’emmène pas d’enfants ou de jeunes de mon contexte professionnel avec moi lors de voyages d’affaires ou d’activités privées.
- Les rencontres à caractère intime (par exemple, saunas, espaces bien-être, massages) dans des conditions de dépendance ne sont pas admises.
- Les relations intimes et les contacts sexuels ne sont pas compatibles avec une relation pastorale.
- En tant que supérieur·e hiérarchique, les contacts à caractère sexuel avec les collaborateurs ou collaboratrices sont incompatibles avec la position de pouvoir et ne sont donc pas autorisés.

### **d. Comment veiller à l’autodétermination sexuelle ?**

- Je reconnais la sexualité comme partie intégrante de l’être humain.
- Une attitude humaine et inclusive signifie que les personnes décident de manière responsable des aspects significatifs de la sexualité (fonction de plaisir, fonction sociale, fonction d’identité, fonction de reproduction).
- Je reconnais les droits sexuels comme des droits de la personne, en particulier le droit à l’autodétermination sexuelle.
- Je n’exhorte pas les jeunes à faire des promesses de pureté ou de chasteté, ni quoi que ce soit d’autre.
- Je m’abstiens de toute forme de discrimination fondée sur l’orientation ou l’identité sexuelle.
- Je soutiens les personnes qui font leur coming out sur leur orientation sexuelle et m’abstiens dans tous les cas de recommander des mesures de conversion (par exemple « prières pour la guérison », thérapie).
- Je clarifie quels contenus sexuels conviennent dans le contexte de l’Église et lesquels relèvent d’autres structures (par exemple école, famille, thérapie).
- Dans toutes les propositions (office religieux, accompagnement spirituel des jeunes, préparation au mariage, etc.), je communique au sujet de la sexualité avec la plus grande circonspection.
- J’interprète les quelques énoncés bibliques sur la sexualité avec prudence, en fonction du contexte et de l’époque.
- Je renonce à porter des jugements sur des comportements liés à l’orientation sexuelle prétendument contraires aux préceptes bibliques.
- Je n’aborde pas activement les sujets liés à la sexualité lors des entretiens pastoraux. Dans tous les cas, je m’abstiens de poser des questions offensantes sur la vie intime et sur l’état des relations. Cela vaut également pour les entretiens que je mène en tant que supérieur·e hiérarchique.
- Je rends transparents le contenu et les méthodes de mon travail concernant les questions sexuelles.



« J'ai toujours l'impression de subir un examen, de devoir répondre à un critère normatif lorsque je vais à l'église. Ce n'est que si je satisfais à celui-ci, si je respecte les commandements, que je suis le bienvenu. Je n'ai ni le droit ni la possibilité d'être comme je suis. »

?

Pour quelles normes unissons-nous déjà nos forces en tant qu'équipe ?

Où se situent les différences dans la concrétisation ?

Comment pouvons-nous utiliser ces différences de manière constructive ou, ensemble, en bénéficier ?







« Il a été souligné à maintes reprises qu'aucune psychothérapie ne pourrait accomplir ce qui serait rendu possible ici en quelques jours par la prière, l'action de Dieu et la vie commune. J'étais donc pris au piège : si ça ne marchait pas ici, < dehors >, personne ne pourrait m'aider. »



?

Quelles normes sont faciles à mettre en œuvre pour moi ?

Où ai-je déjà fait des erreurs ?

Quel enseignement en ai-je retiré ?

### e. Comment gérer avec vigilance le cadre de l'accompagnement spirituel ?

- Lors des entretiens pastoraux, je crée une atmosphère de confidentialité, mais en veillant à la clarté et à la transparence.
- J'assume la responsabilité de la configuration professionnelle du cadre de l'entretien (par exemple, lieu, temps, infrastructure).
- L'accès de l'extérieur lors de rencontres à deux doit être garanti à tout moment (pas de pièces fermées à clé, par exemple).
- Je suis conscient·e de mes propres limites professionnelles et je ne dépasse pas mes compétences dans mon accompagnement, même lorsqu'on attend de moi que je le fasse.
- Je ne discute que des sujets dans lesquels je suis compétent·e ; pour les autres cas, j'aiguille la personne vers des spécialistes compétent·es en la matière.
- Les thèmes ne sont pas introduits à mon initiative, mais par les personnes qui recherchent l'entretien pastoral.
- Je garde à l'esprit l'indépendance des personnes qui cherchent de l'aide et je les conforte dans leur autonomie.
- Pour la confession, je cherche des possibilités transparentes mais discrètes, qui offrent une bonne atmosphère. Les confessionnaux exigus et dans la pénombre ne conviennent pas pour cela.
- J'évite tout ce qui est susceptible de renforcer le déséquilibre de pouvoir entre moi et la personne que j'accompagne.
- Je rends transparentes mes propres possibilités et limites en tant qu'accompagnateur spirituel ou accompagnatrice spirituelle et je définis et communique des objectifs réalistes et clairs pour la pastorale concernée.
- L'accompagnement spirituel individuel exige un degré particulièrement élevé d'introspection et une définition très claire des rôles. Il est limité dans le temps, faute de quoi il peut asseoir des schémas ou conduire à l'immobilisme.
- Je discute des situations qui me pèsent ou me déstabilisent au sein de l'équipe, avec mon/ma supérieur·e hiérarchique ou dans des cadres professionnels tels que la supervision, etc.

### f. Comment professionnaliser l'accompagnement spirituel ?

- Je suis conscient·e que, dans l'accompagnement spirituel, beaucoup de confidences personnelles me sont faites, ce qui crée un scénario particulièrement propice à la manipulation et aux abus de toutes sortes.
- Je ne dirige jamais activement quelqu'un vers un accompagnement spirituel. C'est la personne intéressée qui doit en prendre l'initiative.
- Lorsque l'on me demande l'accompagnement spirituel, je vérifie scrupuleusement si je suis qualifié·e pour le faire et si j'ai le recul professionnel nécessaire. Dans le cas contraire, j'oriente la personne vers d'autres professionnel·les.
- Ce ne sont pas mes propres intérêts et expériences spirituelles, mais les questions et les besoins de la personne concernée qui déterminent le contenu, la méthode de l'accompagnement ainsi que la direction qu'elle doit prendre.
- J'accompagne et je conseille dans le plus grand respect de la liberté et de la responsabilité personnelle de la personne concernée.
- Je garde à l'esprit qu'une proposition d'accompagnement ne doit jamais conduire à une plus grande dépendance à mon égard ou à l'égard d'un groupe ou d'une communauté en particulier, mais qu'elle doit favoriser l'autonomie.
- Je suis conscient·e que tout ce qui est discuté dans le cadre de l'accompagnement relève du secret pastoral et que, en vertu du droit pénal, je suis tenu·e d'en préserver la confidentialité.
- Je respecte et protège en toutes circonstances le droit des fidèles de choisir librement et à tout moment leur confesseur pour la confession (CIC cann. 991).
- En règle générale, l'accompagnement spirituel a lieu – sauf en cas d'urgence – dans le cadre de mon activité ecclésiastique et donc pendant les heures de travail.
- Je réfléchis régulièrement à ma pratique d'accompagnement dans le cadre d'une consultation collégiale ou d'une supervision et je suis prêt·e à me former en permanence.

**« L'accompagnateur spirituel a laissé la responsabilité finale des décisions personnelles non pas à moi (< vérifie par toi-même >), mais à des décisions légitimées par Dieu (< c'est ce que Dieu veut de toi >). »**

### **g. Comment gérer la proximité émotionnelle de manière appropriée ?**

- Je reçois une compensation financière pour ma mission. Les personnes qui me sont confiées ne me doivent rien pour ce que je fais.
- J'agis en tant que personne interchangeable au sein de l'organisation et ne me rends pas irremplaçable.
- Je ne favorise aucune personne du groupe parce qu'elle m'est plus sympathique ou plus proche.
- J'évite d'être la seule personne de référence, et renforce plutôt le réseau de relations des personnes.
- Je n'assume aucun rôle particulier que je ne peux pas remplir à long terme (par exemple, remplacer le père ou la mère).
- Je ne fais pas de cadeaux particuliers aux individus et je ne crée jamais de statut spécial ou d'exclusivité.
- En cas de situations de réconfort récurrentes avec les enfants (qui par exemple ont le mal du pays), j'associe les personnes détenant l'autorité parentale à la démarche.
- Face aux situations émotionnelles, il est essentiel d'être authentique et d'éviter les réactions immédiates en marquant un temps d'arrêt.
- Je corrige en faisant preuve de considération et rejette les besoins de trop grande proximité en évitant de blesser autrui dans sa dignité.
- Si, dans le cadre de l'accompagnement spirituel, je ressens l'attrait d'une relation personnelle ou sexuelle, j'oriente la personne concernée vers d'autres accompagnatrices spirituelles/accompagnateurs spirituels.
- Le langage sexualisé ou les ambiances érotiques ne cadrent pas dans un rapport de force – y compris au travail.

**« Il n'a pas fallu six mois, avec des rencontres presque hebdomadaires, avant qu'il éloigne ma chaise de la table, place la sienne à côté de la mienne, épaulement contre épaulement, prenne mes mains et les caresse. < Regardez comme Dieu vous a faite belle ! > »**

### **h. Comment gérer avec vigilance la proximité physique ?**

- Le contact physique est généralement le fait des personnes qui me sont confiées et non le mien.
- Je montre avec circonspection mais clairement quels contacts physiques ne conviennent pas à mon rôle.
- Les contacts physiques qui viennent de moi sont justifiés par des raisons professionnelles.
- J'annonce les actions qui impliquent un contact physique (par exemple tout type d'assistance) et je les accompagne verbalement.
- Si mon interlocuteur ou interlocutrice attend de moi des contacts physiques qui ne correspondent pas à mon rôle, j'ai le droit et le devoir de refuser ces contacts de manière appropriée, mais clairement, en rappelant mes limites authentiques et professionnelles.
- Je m'efforce d'adapter à mon rôle ecclésial et au contexte mes habitudes de comportement en ce qui concerne la gestualité, qui sont marquées culturellement (par exemple par ma culture d'origine ou familiale).
- Je n'effectue pas de rituels impliquant un contact physique sans consentement préalable.
- Dans les situations de réconfort, je propose des choix et demande ce dont la personne a besoin.
- Je reste attentif/attentive à la réaction et laisse la latitude d'esquiver et de rejeter un geste.
- J'évite les actes réflexes ou les automatismes relatifs au contact physique.
- Les familiarités telles que les embrassades ou les bisous ne cadrent pas avec ma position de force.
- Dans ma position de force, je ne dois jamais faire de propositions d'ordre sexuel, ni répondre à celles-ci – il en va de même pour les contacts sexuels.

?

**Quelles sont les situations à risque sur lesquelles j'aime échanger ?**

**Au sujet de quoi ai-je du mal à échanger ?**

**Qui ou quoi faciliterait l'échange ?**

« Il avait des gestes corporels, souvent en présence d'autres personnes – de temps en temps, juste comme ça – par exemple, lors d'une pause pendant une randonnée de jeunes. Il posait sa main sur ma nuque. Tout le monde pouvait le voir. J'avais honte. Mais la présence des autres semblait légitimer cette promiscuité. »



**« Je me sentais redevable envers lui parce qu'il passait tellement de temps avec moi, me consolait si souvent, et qu'il m'affirmait sans cesse qu'il n'y avait personne d'aussi bien intentionné à mon égard que lui. »**

### **i. Comment faire en sorte que l'aide proposée ne franchisse pas les lignes de démarcation ?**

- Je n'apporte mon soutien que dans la mesure où cela correspond à ma mission ou qu'il en a été ainsi convenu.
- Les activités de soins (par exemple lors de visites aux malades) ne sont pas de mon ressort, mais de celui du personnel soignant.
- Pour les personnes nécessitant d'un soutien particulier, je mets au clair les propositions dont elles ont besoin et les personnes qui en sont responsables.
- J'accorde une grande priorité à l'autonomie et j'aide « juste ce qu'il faut, rien de plus, rien de moins ». Les attitudes paternalistes et excessivement protectrices sont à éviter.
- Je pose la question de savoir si la personne souhaite ou non avoir de l'aide.
- Je choisis un cadre neutre pour l'aide (par exemple face à face, contact visuel à hauteur des yeux).
- Pour les situations délicates (par exemple, le contrôle des tiques), j'évite de me retrouver seul-e avec la personne et fais appel à un tiers.
- Je fais également appel au soutien de jeunes du même âge qui s'épaulent mutuellement.
- Pour apporter de l'aide dans des situations exceptionnelles, je fais appel à une autre personne de l'équipe ou du groupe.
- Les soins en cas d'urgence et la prévention des accidents priment sur la protection contre l'ambiguïté des contacts.
- S'il n'a pas été possible de le faire au préalable, je rends ces situations transparentes après coup.

### **j. Comment organiser le travail pédagogique avec les mineur·e·s ?**

- Je fais en sorte que les contenus essentiels, les objectifs, les méthodes ainsi que le calendrier soient transparents.
- Pour choisir les méthodes, je demande régulièrement un feedback au groupe cible et je réfléchis au processus et à l'impact.
- Lors d'exercices et de jeux dans un contexte de groupe, je laisse la latitude de se retirer ou de ne pas participer.
- En ce qui concerne les offres de formation et de loisirs, je fais en sorte que, dans la mesure du possible, celles-ci aient lieu en groupe.
- J'évite de me retrouver longuement à deux avec des personnes mineures dans des situations de faible visibilité.
- Les encadrements en situation de binôme ont un objectif professionnel affiché.
- Je mène toujours les entretiens individuels avec les enfants et les jeunes, ou leur suivi individuel, dans des espaces visibles ou publics.
- Je veille à ce que les situations de binôme avec des personnes mineures soient accessibles à tout moment (par exemple, consultation lors d'entretiens confidentiels).
- Pour l'accompagnement régulier d'un ou d'une mineure ou pour des visites à domicile ou à l'hôpital, je me consulte avec les personnes chargées de son éducation.
- J'aménage le cadre de l'entretien de manière à ce que les personnes chargées de l'éducation ou mes supérieur·e·s puissent s'y joindre à tout moment.



**Quelles sont les normes qui présentent des avantages et des inconvénients ?**

**Comment puis-je tirer parti des avantages ?**

**Comment atténuer les désavantages ?**

« Il rencontrait tous les jeunes de cette manière < décontractée >. Ainsi, même les attouchements que j'interprète rétrospectivement comme le début de l'abus, je les ressentais à l'époque comme une expression d'affection, par exemple sa main posée sur ma cuisse lors d'un trajet en voiture. »



**« Plus mon désespoir montait à mesure que je racontais mon histoire, plus il se rapprochait de moi, me prenait dans ses bras, me massait. Puis il posait ma main sur son pantalon. »**





### k. Comment respecter l'intimité dans les chambres à coucher ?

- Lors des excursions et des camps avec nuitées, il y a toujours au moins deux personnes qui accompagnent, si possible un homme et une femme.
- Je discute au préalable de l'attribution des dortoirs (chambres, tentes, wagons-lits) avec l'équipe.
- Je ne passe pas la nuit dans la même pièce que les enfants et les jeunes – afin de protéger tant une partie que l'autre.
- Les exceptions ne sont possibles que pour les grands dortoirs où la distance entre les enfants et les adultes est clairement marquée et à condition que les parents soient informés au préalable.
- Les rituels de réveil sont convenus en équipe et ne sont pas individualisés (par exemple réveil de tout le groupe en musique).
- Lors de camps ou d'excursions avec nuitée, la porte des dortoirs reste pour le moins entrouverte pendant la brève visite dans le dortoir.
- On n'entre dans les dortoirs que pour une raison d'ordre pédagogique ou technique (par exemple la nuit pour demander le silence).
- Je frappe avant d'entrer dans une chambre à coucher ou une chambre d'hôpital, je m'annonce verbalement et, ensuite seulement, j'entre dans la chambre.
- Dans la mesure du possible, on veillera à ce que les visites des dortoirs du camp soient effectuées par des accompagnateurs ou accompagnatrices du même sexe.
- Le lit appartient à l'enfant, à l'adolescente ou adolescent, à la patiente ou au patient – que ce soit lors d'excursions, de camps, de visites à domicile ou dans le cadre de l'aumônerie d'hôpital ou de prison. Je m'assieds non pas sur le lit, mais sur une chaise.

### l. Comment respecter l'intimité dans les toilettes, les vestiaires ou les salles de douche ?

- Je veille à ce que ces locaux aient une utilisation séparée pour les deux sexes et à ce que l'infrastructure soit adaptée.
- Je recherche des solutions pour les personnes qui ne se sentent pas clairement appartenir à un sexe.
- Pour les douches communes, je discute au préalable des règles s'appliquant dans ces cas.
- Je n'utilise jamais les lieux d'intimité au même moment que les personnes mineures qui me sont confiées ou en commun avec elles.
- Je n'entre jamais dans les lieux d'intimité sans raison professionnelle (par exemple, aide, devoir de surveillance).
- Je frappe avant d'entrer, m'annonce et, ensuite seulement, j'entre.
- Je n'apporte mon soutien dans les lieux d'intimité que dans la mesure où cela correspond à ma mission et que cela été convenu avec l'équipe.
- Le passage est annoncé à l'équipe et limité dans le temps, afin de garantir la transparence sur les personnes qui se trouvent dans des lieux d'intimité.
- Dans la mesure du possible, j'évite de me trouver en tête-à-tête derrière des portes fermées (par exemple, en laissant la porte entrouverte).
- Je rends ces situations transparentes a posteriori au sein de l'équipe ou vis-à-vis de la direction.

**« *Cela ne pose aucun problème. C'est absolument pur, propre. Dieu veut t'aider de cette façon, mais personne d'autre que toi ne doit savoir quelle est la volonté de Dieu* », prétendait-il »**



**Quelles sont les normes qui simplifient la vie ?**

**Lesquelles la compliquent ?**

**Sont-elles pour autant plus ou moins pertinentes ?**

### **m. Comment communiquer avec précaution lorsque l'on est dans une position de pouvoir ?**

- Je prends toute personne au sérieux en tant qu'expert·e de ses propres besoins et je lui demande son point de vue.
- Je sais que les contradictions et l'incertitude font partie de la vie et je m'engage pour une recherche de réponses ouverte et commune.
- Lors de questions délicates, je ne recours pas aux lieux communs qui ne se rapportent pas à l'expérience de mon interlocuteur ou interlocutrice.
- En ce qui concerne les questions d'ordre intime, je suis objectif/objective, je demeure à l'écoute et je cherche à savoir si je suis la bonne personne pour un tel entretien.
- Je n'utilise pas de langage ou de gestes irrespectueux et je m'abstiens de techniques déloyales telles que les arguments massues, les questions pièges, les exagérations ou la déformation des opinions.
- Je n'utilise pas de langage sexualisé (petits noms, blagues sexistes, compliments sur la morphologie ou autres).
- Je n'adopte pas un langage désinvolte qui serait inapproprié dans mon rôle.
- Je m'abstiens de toute technique de manipulation comme le « gaslighting » (mise en doute de la perception de mon interlocuteur/interlocutrice) ou le chantage émotionnel (contrôle du comportement en attisant la peur, la pitié ou la culpabilité).
- Je ne crée pas de tabous ou de consignes de secret à mon initiative.
- Je justifie mes décisions de gestion, en particulier lorsqu'elles sont importantes pour les autres.
- Je dévoile les processus de décision et de participation, je les rends compréhensibles, réduisant ainsi l'arbitraire autant que possible.
- Je ne pose pas d'ultimatums qui ne sont pas rigoureusement intégrés dans le droit du travail.

### **n. Comment communiquer de manière claire et soucieuse des rôles dans les médias sociaux ?**

- Il est judicieux que l'employeur mette à disposition un numéro de téléphone portable professionnel, en particulier pour les employé·e·s qui travaillent directement dans le domaine de l'encadrement enfance et jeunesse.
- J'utilise pour cela des comptes et des plateformes professionnels, et non pas mes comptes privés.
- Je fais preuve de transparence vis-à-vis de l'équipe en ce qui concerne les contacts via les médias sociaux avec les enfants et les jeunes.
- Je garde à l'esprit que j'ai aussi un rôle de modèle à jouer dans les médias sociaux.
- Je communique de manière factuelle, et de sorte à ne pas irriter les personnes chargées de l'éducation ou les membres de l'équipe qui lisent les messages.
- Avec les personnes mineures, je communique, dans la mesure du possible, en groupe et non en tête-à-tête.
- Je ne commente ni n'évalue aucune contribution ni aucun message ou commentaire privé via des comptes professionnels.
- Lors de la publication de photos, de matériel vidéo ou audio, je veille à respecter les droits de la personnalité et droits à l'image.
- Je demande l'autorisation écrite correspondante pour l'utilisation des images.

**« Dans la soirée, j'ai reçu sur mon téléphone portable un texto qui disait : < Qu'est-ce que tu ferais si tu devais mourir cette nuit ? Tu irais en enfer ! > »**

« En me prenant dans ses bras en pleine rue, il s'est écrié : < Nous sommes amoureux. Nous allons nous marier ! > Pour lui, c'était de l'humour. Pour moi, c'était la honte. »



?

Y a-t-il d'autres situations à risque qui me mettent au défi ?

Qu'est-ce qui a bien fonctionné pour moi ?

Comment puis-je assurer la transparence à cet égard ?



# 5. Déclaration d'engagement

- Je m'engage à mettre en œuvre le présent code de conduite de l'Église catholique du diocèse de Coire, à me comporter dans les situations à risque conformément aux attitudes de base et aux normes de qualité, à les faire miennes et à les traduire en actes dans la vie de tous les jours.
- Je prends note du fait que des adaptations du code de conduite en fonction de la situation nécessitent une base technique et une concertation transparente. Les infractions non transparentes peuvent entraîner des obligations de la part d'un ou une responsable, qui seront inscrites dans mon dossier personnel. Je suis conscient·e que le non-respect réitéré de ces obligations peut entraîner le licenciement et être mentionné dans les références ainsi que dans le certificat de travail.
- En tant que supérieur·e hiérarchique, je suis conscient·e que la mise en œuvre de ce code de conduite fait partie intégrante de ma mission managériale, notamment en encourageant activement le conflit et la culture du feedback. Je m'engage à prendre au sérieux les critiques, les désaccords et les signalements des employé·e·s et à agir en conséquence.
- Je suis prêt·e à me pencher sur le sujet et à acquérir des connaissances approfondies dans le cadre de formations obligatoires sur la prévention des abus.
- Je m'engage à signaler au service compétent si une procédure pénale pour délits sexuels est ouverte contre moi, si une telle procédure est en cours ou si, dans le passé, j'ai été condamné·e pour ces faits.
- En cas de soupçon, vague ou fondé, de délit, je fais rapidement un rapport interne conformément aux structures de notification prescrites et aux obligations de notification internes et je m'abstiens de toute autre démarche non coordonnée. En particulier, la confrontation arbitraire avec la personne mise en cause n'est jamais de mon ressort et doit absolument être évitée.
- Je prends note qu'une copie de la présente déclaration d'engagements sera conservée dans mon dossier personnel.

Lieu, date : .....

Nom, prénom : .....

Fonction : .....

Paroisse/employeur : .....

.....

Signature du collaborateur/  
de la collaboratrice :

Signature du supérieur/  
de la supérieure :

« Ce clivage, ce < nous > et < les autres > m'a isolée. Donc nous, le reste élu par les sacrements, et les autres, le monde maléfique, qu'il faut éviter, en quelque sorte. »

?

Quelles sont les attitudes et les normes de qualité pour lesquelles j'ai besoin de soutien ?

Où puis-je trouver ce soutien ?



# 6. Définitions

## Abus spirituel

L'abus spirituel est la restriction de l'autonomie spirituelle ayant pour résultat la détresse spirituelle et la vulnérabilité globale de la personne accompagnée (Doris Wagner 2019). Le nom de Dieu est utilisé à mauvais escient pour prendre le pouvoir sur les gens. Les voix des accompagnatrices et des accompagnateurs spirituels sont confondues avec la voix de Dieu (Klaus Mertes 2019). L'abus spirituel est lié à la manipulation, à l'oppression et à l'exploitation d'autrui au nom de Dieu, visant à les rendre dociles afin d'atteindre ses propres buts et objectifs. Cela se fait par le biais de dépendances émotionnelles malsaines et de manipulations mentales dans lesquelles les enseignements, les valeurs et les concepts chrétiens sont déformés afin de les utiliser pour étayer des jeux de pouvoir (Hannah A. Schulz 2019).

## Abus sexuel

L'abus sexuel est tout acte sexuel commis par un adulte sur une personne mineure. L'auteur ou l'autrice profite de sa position de pouvoir et d'autorité pour satisfaire ses propres besoins au détriment de la personne mineure. En raison de son infériorité physique, psychique, cognitive ou linguistique, la personne mineure ne peut pas consentir sciemment à un tel acte (d'après Bange & Deegener 1996). Compte tenu des inégalités de pouvoir, le terme doit être étendu aux adultes en situation de détresse (besoin d'aide) ou relation de dépendance, car leur position est à bien des égards comparable à celle des personnes mineures. Sous l'emprise d'une forte dépendance émotionnelle, elle a en outre relativement peu la possibilité de mettre la situation en perspective et d'obtenir de l'aide. Il n'y a pas nécessairement de recours à la violence : les victimes sont manipulées de

différentes façons, notamment par la persuasion, l'exercice d'une contrainte subtile ou le chantage, par la déformation de la réalité ou l'abus spirituel à l'aide d'astuces amusantes, par le fait de passer outre la résistance physique ou verbale (d'après May 1997). Les abus sexuels de personnes mineures, en situation de détresse ou de dépendance est un délit pénal (délict poursuivi d'office).

## Harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel sur le lieu de travail se définit comme tout comportement à connotation sexuelle ou tout autre comportement fondé sur l'appartenance sexuelle, qui affecte la dignité des femmes et des hommes sur le lieu de travail. Il s'agit notamment de menaces, de promesses d'avantages, d'imposition de contraintes et de pressions pour obtenir des concessions de nature sexuelle. Le harcèlement sexuel peut être exercé par des paroles, des gestes ou des actes (par exemple, des allusions sexuelles, des remarques sexistes, des contacts physiques non souhaités) et est interdit par la loi sur l'égalité, qui s'applique également à l'Église. Sur le lieu de travail, les critères du comportement tolérable sont plus restrictifs que dans la sphère privée. Sur le lieu de travail aussi, le harcèlement sexuel s'exerce souvent dans le cadre de rapports de force. Le harcèlement par les supérieurs est jugé plus sévèrement par la loi sur l'égalité, car les dirigeants façonnent la culture d'une organisation et sont responsables de la protection de l'intégrité sexuelle dans l'entreprise. Le harcèlement sexuel est également interdit par la loi pénale en tant que délict poursuivi sur plainte (ce qui signifie que les personnes concernées déposent elles-mêmes une plainte pénale).

**« Il s'est servi de ma spiritualité, de ma familiarité avec le silence, avec la persévérance devant Dieu. Il a utilisé sa connaissance de mes expériences passées, évoquées lors de la confession, pour me rendre docile. »**

## Impressum

**Citations :** Témoignages de personnes concernées tirés de « Erzählen als Widerstand. Berichte über spirituellen und sexuellen Missbrauch im Raum der Kirche », éd. par Barbara Haslbeck/Regina Heyder/Ute Leimgruber/Dorothee Sandherr-Klemp, Aschendorff Verlag 2020; «Gefährliche Seelenführer? Geistiger und geistlicher Missbrauch », édité par Heinrich Timmerevers/Thomas Arnold (Herder Thema 2020).

Les citations proviennent d'Ellen Adler (p. 30), Anna Althaus (p.7), Katharina Aufroth (p. 15), Momo Eiche (p. 25), Sr Maria Gärtner (p. 14), Iris Giovanetti (p. 10 et 27), Katharina Hoff (p. 4 et 13), Thea Kleinert (p. 3 et 18), Martha Laufbacher (p. 20 et 24), Miriam Leb (p. 26), Petra Niemeyer (p. 22), Edith Schwarzländer (p. 9, 21 et 23), Stefanie Butenkemper (p.11, 19, 30) ainsi que Stefan Hoffman (p. 29).

**Texte :** Karin Iten, Stefan Loppacher, Prévention des abus de pouvoir dans le diocèse de Coire

**Collaboration :** Sabine Bohnert, Linda Cantero, Nadja Eigenmann, Felix Hunger, Patricia Spyrka, Johannes Uppers, Michael Zingg, Christiane Weinand et Dolores Waser Balmer

**Illustrations :** Team Tumult, Justine Klaiber

**Mise en page :** Team Tumult, Daniel Harisberger

**Lectorat de l'original :** Schreibgut, Caroline Vogelsan

**Traduction de l'allemand :** Adriana Solari Ponti, [www.traductions-en-francais.ch](http://www.traductions-en-francais.ch)

**Impression :** Eichholzer Druck + Kopie AG

**Financement :** Église catholique dans le canton de Zurich et diocèse de Coire

**Éditeur :** Prévention des abus de pouvoir dans le diocèse de Coire, c/o Katholische Kirche im Kanton Zürich, Hirschengraben 66, 8001 Zürich

© 2023

« Ces idées ne semblaient pas être de nature humaine, mais venir de Dieu lui-même, dont je voulais accomplir la volonté. Pas question alors d'être en désaccord. »





Prévention des abus de pouvoir  
dans le diocèse de Coire