



Concept de protection

Le concept de protection est basé sur la déclaration de principes de Chrischona Suisse pour la prévention de l'exploitation sexuelle, qui peut être téléchargée sur notre site web.

1. Objectifs et terminologie

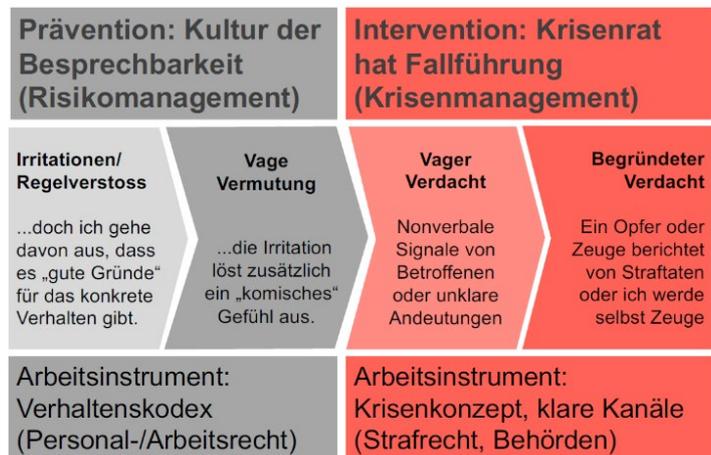
1.1. Objectifs

La violence sexuelle et les dépassements des limites sont un sujet très sensible. Dans le contexte de l'église, il mérite une attention particulière, car le travail de l'église vit de et par les relations. Il existe des relations de dépendance que nous voulons traiter consciemment et avec soin, en particulier dans le domaine de l'emploi, du conseil et de l'assistance pastorale, du travail social et de la prise en charge des enfants et des jeunes.

¹Chrischona Suisse est conscient de cette responsabilité. Elle défend la protection, la dignité et l'intégrité physique, psychologique et sexuelle de toutes les personnes travaillant dans une communauté Chrischona ou utilisant ses services. Avec le concept de protection, nous désirons protéger l'intégrité des victimes potentielles tout en ayant à l'esprit le bien-être de l'organisation.

Les relations de dépendance nécessitent la participation active des personnes responsables ainsi que la coopération des personnes dépendantes. Ce concept de protection actuel montre comment nous voulons créer de la proximité et de la distance d'une manière confiante et exigeante.

Le **concept de protection régit la zone grise** et montre comment Chrischona Suisse met en œuvre la prévention et traite les hypothèses vagues. Dans notre **concept de crise** (zone rouge), nous réglémentons le traitement des soupçons vagues et justifiés et des situations de crise. ²



Source : limita.ch

1.2. Termes

- Les **situations à risque** sont des situations délicates de la vie quotidienne, qui pourraient être exploitées progressivement en dépassant des limites et en allant vers une agression sexuelle. Les situations à risque ne peuvent être évitées. Il s'agit de les gérer avec soin et transparence. Les situations à risque sont toujours délicates pour toutes les parties : Pour les personnes qui nous sont confiées, le risque est là de dépasser des limites, pour les employés et les bénévoles il peut y avoir des malentendus, des interprétations ou encore des fausses accusations.
- Les **dépassements des limites** ne sont pas toujours des infractions punissables. Ils peuvent être involontaires. Néanmoins, ils peuvent être perçus comme du harcèlement. Si les dépassements des limites sont répétés, ils peuvent porter atteinte à l'intégrité d'une personne. Les dépassements des limites doivent être discutés pour éviter que des infractions pénales ne soient commises.
- L'**exploitation sexuelle** est un acte sexuel d'un adulte en position de pouvoir avec un enfant, un adolescent, un employé, une personne demandant des conseils ou une personne en position de dépendance. L'adulte exploite l'avantage de ses connaissances et de son expérience ainsi qu'une relation de pouvoir ou de dépendance pour persuader ou forcer les personnes concernées à coopérer. L'obligation de secret, qui oblige les personnes concernées à rester sans voix, sans défense, est au cœur de cette démarche. L'exploitation sexuelle est une infraction officielle et est structurée de manière stratégique, c'est-à-dire qu'elle est réalisée de manière ciblée et extrêmement planifiée. Il est rare que des "cas fortuits" se produisent sans aucun lien.

- Le **harcèlement sexuel est défini** comme tout acte de nature sexuelle qui est perçu comme indésirable par la personne concernée. Le harcèlement sexuel peut, mais ne doit pas nécessairement avoir lieu dans une relation de dépendance. Même les commentaires sur les avantages physiques, les blagues obscènes, les avances non désirées et les invitations avec une intention claire peuvent être perçus comme du harcèlement sexuel. Cependant, le harcèlement sexuel comprend également des formes plus graves telles que les images pornographiques, les attouchements intrusifs d'organes sexuels secondaires (par exemple les seins), l'exhibition d'organes sexuels (considérée comme une infraction pénale).

2. Nous gagnons en sécurité grâce aux connaissances du thème (gestion des connaissances)

2.1. Direction Chrischona Suisse

La direction suisse s'est engagée de manière intensive dans la prévention de l'exploitation sexuelle et a adopté une déclaration générale de principes et un concept de protection et de crise. Elle coordonne avec l'association "Freikirchen Schweiz"³ et vise à promouvoir la communication de crise à l'échelle nationale.

Dans la direction de Chrischona Suisse, une personne du conseil d'administration est libérée pour la prévention sexuelle, une autre pour la communication de crise. Une équipe de crise est prête à intervenir en quelques heures. La personne responsable de la prévention est également la personne de contact pour les conseillers-ères des communautés et les autorités. Elle est responsable de la mise en œuvre de la prévention sexuelle auprès de Chrischona Suisse, elle propose des formations ou les organise. Chrischona Suisse est en réseau avec des agences spécialisées (par exemple www.limita.ch) et l'Alliance évangélique suisse (AES) sur ce sujet.

2.2. Direction de l'Église

Le conseil de la communauté est responsable de la mise en œuvre du concept de protection et de crise sur place. Les membres actuels et nouveaux de la direction de la communauté connaissent la déclaration générale de principes, le concept de protection de Chrischona Suisse et s'engagent à agir en conséquence.

2.3. Employés-es

Le traitement respectueux de la question de l'exploitation sexuelle impose des exigences élevées aux employés et aux bénévoles. Les cours de formation continue obligatoires pour tous les employés fournissent les informations de base les plus importantes et renforcent la prise de conscience du problème et la capacité d'agir dans la gestion des risques et des crises. Les nouveaux employés et bénévoles sont initiés à la matière dès la première année par le biais d'une formation (voir 4.1).

2.4. Personnes clés

Des cours de formation continue récurrents visant à garantir les connaissances et à maintenir les normes de qualité sont également organisés à intervalles réguliers pour les personnes clés (personnes de contact). Ils sont en contact avec la direction de Chrischona Suisse afin de prendre le pouls de la prévention actuelle.

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

Le traitement clair et transparent des situations de risque a un caractère préventif, car il crée des seuils importants pour les manipulations possibles. Le harcèlement sexuel est généralement structuré de manière stratégique et manipulatrice. Ainsi, les auteurs chercheront à se rapprocher subtilement avant de commettre un véritable délit sexuel. Malheureusement, la stratégie de cette manipulation délibérée n'est généralement pas reconnaissable de l'extérieur et est également indiscernable d'un comportement de proximité non planifié et non manipulateur.

L'accusation de manipulation ou de l'intention sexuelle sur la base d'un comportement d'une personne conduit à une culture de la méfiance, que nous voulons éviter à tout prix. Cependant, la confiance aveugle ("je mets ma main au feu pour ces employés") et des déclarations naïves ("les femmes ne font jamais ça") sont tout aussi inacceptables.

Nous traitons donc les risques de manière transparente et nous promovons une culture que nous appelons "confiante et exigeante". Nous encourageons la confiance mutuelle, mais nous formulons aussi des exigences pour vivre cette confiance. Il en résulte une assurance de la qualité : les fautes commises dans la zone grise

peuvent être clairement identifiées et corrigées sans que ces fautes soient immédiatement criminalisées (= être et rester digne de confiance). En même temps, un obstacle efficace aux éventuelles infractions pénales est créé. Plus le risque et la zone grise sont clairs, plus la manipulation devient difficile et plus nous pouvons faire face à un comportement de proximité sain en toute sécurité.

Dans chaque organisation, il existe des situations de risque concrètes qui peuvent être exploitées à des fins sexuelles. Au printemps 2020, nous avons analysé ces risques dans un groupe de travail de Chrischona Suisse pour les trois domaines 1) les employés, 2) le travail avec les enfants et les jeunes et 3) le conseil et la pastorale, et à partir de là, nous avons formulé des normes contraignantes et rendu les situations sensibles transparentes dans un code de conduite. Le code de conduite sert de cadre d'orientation pour tous. Il est mis à la disposition des communautés comme modèle et peut être traité localement. Cela se fait généralement en identifiant d'autres situations à risque (voir 3.2.).

Tous les employés et bénévoles des trois zones à risque signent le code de conduite contraignant avec une déclaration de protection au début de leur travail. Les normes du code de conduite sont discutées, complétées et spécifiées lors de réunions régulières d'équipe et de direction et sont utilisées pour la gestion du personnel bénévole et salarié.

3.1. Comment en arrive-t-on à des irritations et à de vagues suppositions ?

En cas d'irritations et d'hypothèses vagues, le principe s'applique : Attention à la situation de risque – ce n'est pas encore une crise ! Les irritations de la vie quotidienne font partie de la gestion de la proximité et de la distance et nous aident à réfléchir à la manière dont nous nous comportons les uns avec les autres. Par exemple : "Est-ce que ce genre d'accolade est-il approprié dans mon rôle ? Les irritations nécessitent une interruption de l'activité et permettent des questions chez les employés, par exemple : "Il me semble que la personne qui s'occupe de l'enfant est souvent particulièrement proche de lui. Cela déclenche en moi un étrange sentiment instinctif. »

Le passage de l'irritation aux hypothèses vagues est individuel. Les irritations déclenchent d'abord des sentiments. Si elles s'accumulent ou se répètent, une vague hypothèse peut surgir et les responsables peuvent commencer à observer de plus près. "Il est étrange que ces deux enfants passent souvent du temps avec cette personne responsable à la maison."

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

3.2. Comment agir lorsque des irritations et des hypothèses vagues surgissent ?

- Clarification objective, sans enthousiasme, d'une manière transparente et proactive au sein de l'équipe et de la direction. Il ne s'agit pas d'une accusation, mais d'une amélioration qualitative : quels sont les instruments qui facilitent la gestion des situations à risque ? Comment adapter le code de conduite des employés aux situations à risque identifiées ?
- Nous discutons des situations à risque avec nos employés dans une culture de discussion ouverte et de retour d'information. Notre objectif est de faire en sorte qu'ils comprennent le code de conduite comme une protection pour eux-mêmes et pour ceux dont ils prennent soin.
- Toute personne qui franchit par inadvertance les lignes fines de la zone grise n'est donc pas soupçonnée de harcèlement sexuel. Nous vivons une culture de l'erreur et nous nous attendons à ce que des irritations et des hypothèses vagues surgissent de temps en temps et nous voulons en tirer des leçons.
- Néanmoins, des situations ambiguës dans la zone grise peuvent faire craindre une suspicion générale (par exemple, les employés masculins au culte de l'enfance). Si un soupçon général se fait jour, il est impératif que la direction le traite de manière proactive et transparente. Les employés ne doivent pas être laissés seuls avec une suspicion générale. Si cela devait malgré tout se produire, il est important qu'ils ne fassent pas le poing dans la poche, mais qu'ils demandent des éclaircissements : « J'aimerais avoir des clarifications sur la manière d'agir la plus efficace ».
- Les employés qui s'opposent au code de conduite commun - même s'ils ne suscitent aucun soupçon vague ou justifié - doivent s'attendre à être soumis à des conséquences en vertu du droit du travail. En tant que gestionnaires, nous assumons des responsabilités en matière de qualité et de gestion du personnel et de crise.

4. Nous facilitons les plaintes (gestion des plaintes)

4.1. Organisation du concept de protection au sein de Chrischona Suisse

- Chaque direction d'église désigne une personne de contact localement. Les responsables communautaires peuvent également travailler ensemble au sein d'un réseau régional et définir ensemble une personne de contact.
- Compétence et responsabilité de la personne de contact :
- Les personnes de contact sont disposées à se former et à se perfectionner. Chrischona Suisse propose des cours appropriés ou les organise.
- Elle assume la responsabilité dans la communauté pour la description des risques (prévention), elle gère des crises, et, dans les situations de crise, elle est la personne de communication locale avec Chrischona Suisse.
- Tous les deux à quatre ans, elle organise des cours de formation pour les responsables (ces cours peuvent également être proposés dans des réseaux régionaux). Cette formation est obligatoire pour les nouveaux employés, mais nous recommandons aux employés existants de la suivre à nouveau. Ces cours de formation ne sont pas seulement de nature informative.
- Elle est en contact avec les responsables de l'église et les différents secteurs de la communauté locale. Ils font signer le code de conduite à tous les collaborateurs, anciens et nouveaux.
- Elle encourage une culture de discussion ouverte pour la prévention : les collaborateurs-trices doivent s'entraider pour faire face aux sentiments étranges et aux violations des règles. Les équipes réfléchissent également à la prévention sexuelle lors de séances d'évaluation (par exemple les camps d'été).
- Si on lui signale des irritations, des infractions aux règles et de vagues suppositions, elle essaie de les clarifier par elle-même. Elle est formée pour cela et sait comment procéder et à qui s'adresser. Elle dispose à cet effet d'un cahier de charges.
- En cas de soupçon vague ou justifié ou d'infraction pénale, la personne de contact procède selon le concept de crise de Chrischona Suisse et est en contact avec la personne de contact de la direction de Chrischona Suisse.

4.2. Comment faciliter la déclaration ?

Lorsque nous sommes irrités ou qu'une vague hypothèse se présente, il faut souvent beaucoup de choses pour pouvoir ou vouloir formuler ces sensations ou observations. Nous nous entendons dire "ce n'est pas possible", "je ne fais que l'imaginer" ou "j'apprécie tellement cet employé et lui fais tellement confiance, comment ai-je pu avoir une telle idée". Il est important que nous nous souvenions qu'il faut beaucoup de choses pour faire une irritation ou une vague supposition. Il est très important que nous n'acceptons pas de préjugés ! Il se peut qu'un comportement totalement involontaire, quoique maladroit, soit présent. Il est donc important que les soupçons puissent être exprimés de manière peu contraignante et que les déclarations soient traitées avec compétence.

En désignant une ou plusieurs personnes de contact, il sera plus simple d'en parler. Dans la plupart des cas, la première personne à contacter est un responsable qui est apprécié et en qui on a confiance. Cette personne saura comment clarifier les violations mineures des limites et les incertitudes et, si nécessaire, prendre des mesures supplémentaires. L'objectif est que les personnes concernées et les employés puissent signaler leurs irritations et leurs vagues soupçons aussi facilement que possible.

4.3. Comment traiter les messages ?

- **Compétence en matière d'infractions dans une situation ambiguë** : En cas de faute sans pertinence pénale nécessitant une correction (par exemple, le non-respect répété des normes du code de conduite), la personne de contact a une fonction d'accompagnement et de triage. En fonction de la pondération du comportement fautif, il cherchera ses propres solutions ou, après avoir consulté la personne qui a signalé la violation, il prendra contact avec les responsables de la communauté. Ensemble, ils sont autorisés à donner des instructions et sont responsables du respect du code de conduite. Dans certaines circonstances, il peut également être nécessaire de veiller à ce que l'anonymat de la personne qui fait la déclaration soit préservé. Le devoir de confidentialité s'applique.
- **Personnes de contact** : Les irritations et les vagues soupçons peuvent être clarifiés de manière indépendante ou après consultation de la direction de la communauté ou de la personne de contact de la direction de Chrischona Suisse.

- **Obligation de déclaration des salariés** : Les employés et les bénévoles ont le devoir de signaler toute connaissance ou tout soupçon d'exploitation sexuelle ou d'autres infractions pénales à la personne de contact et à la direction de la communauté. Ils savent quelles mesures coordonnées doivent être prises. Les rapports à la police ne sont initiés que par le Comité de crise de Chrischona Suisse.
- **Tout documenter par écrit** : Lors de la déclaration, toutes les déclarations sont enregistrées, si possible dans la langue d'origine et avec la date. Les faits sont explicitement séparés de leurs propres interprétations. Il est très important qu'aucun interrogatoire ne soit fait en cas de crime - ni des personnes concernées ni des auteurs éventuels.
- Nous sommes **bien préparés à une situation d'urgence** (gestion de crise) : les soupçons d'exploitation sexuelle par des employés déclenchent des moments de choc. La tension dans ce mandat de protection envers les enfants, les jeunes et les adultes est presque insupportable : "Et si rien ne s'est passé ? "Et s'il y en avait d'autres ? " D'une part, l'apaisement, la banalisation, la répression et la défense ("ça ne peut pas être vrai", "ça ne peut pas être lui/elle, je le/la connais trop bien pour ça et je lui fais confiance") - d'autre part, l'indignation, la dramatisation et le préjugé ("je l'ai toujours su !", "il/elle m'a regardé si bizarrement"). Seul un regard exact et différencié, ainsi que la classification des faits suspects en catégories permettent des actions compétentes. Chrischona Suisse apporte de la clarté dans le concept de crise, dans la manière dont nous traitons ces questions.

5. Nous sommes attentifs à nos employés (gestion du personnel)

5.1. Attitude de base

Nous ne pouvons pas exclure complètement le risque de harcèlement sexuel, mais nous pouvons installer des seuils les plus élevés possibles. Les dirigeants de Chrischona Suisse et les responsables de la communauté sont conscients que des violences sexuelles peuvent se produire dans le cadre de Chrischona Suisse. En abordant consciemment le problème de manière répétée dans la gestion des ressources humaines, on envoie un signal clair qui peut servir de seuil aux auteurs de violence, mais il ne s'agit pas de les identifier.

5.2. Lignes directrices pour la sélection du personnel

- **Obtention de références** : avant l'entretien, le parcours professionnel du candidat est soigneusement étudié. Des références d'employeurs précédents doivent être obtenues pour chaque emploi. Des références sur la manière de traiter la proximité et la distance professionnelles et les directives internes sont obtenues.
- **les procédures de recrutement** : Au cours de l'entretien, le sujet de la violence sexuelle, de la proximité et de la distance seront abordés et il faut faire preuve d'ouverture et de volonté pour discuter de ce sujet. Les candidats prennent note de la déclaration de principe, du concept de protection et de crise.
- **Demander un extrait privé spécial du casier judiciaire** : La protection des enfants et des jeunes justifie la demande d'un extrait privé spécial du casier judiciaire pour les employés s'ils sont présélectionnés dans la procédure de candidature.
- **Signature du code de conduite** : Le code de conduite est signé en tant que partie intégrante du contrat de travail et oblige les employés à respecter les directives éthiques et les normes professionnelles établies en ce qui concerne leur position de pouvoir. En même temps, il est précisé qu'en cas de déviations répétées, non transparentes et non concluantes, des conditions ou des sanctions seront imposées en vertu du droit du travail.

6. Annexe

6.1. Ressources internes

Les ressources suivantes peuvent être obtenues à l'adresse www.chrischona.ch/sexpraevention :

- Déclaration politique, protection et concept de crise
- Code de conduite

6.2. Ressources externes

- Conseils et soutien en cas de suspicion et d'incidents : Castagna - Centre de conseil et d'information pour les enfants et les jeunes sexuellement exploités et les femmes et les hommes exploités dans l'enfance : <http://www.castagna-zh.ch/default.aspx>
- Prévention, formation, conseils : <https://limita.ch/>

- Français : www.violencequefaire.ch
- Le centre chrétien spécialisé <https://beunlimited.org/> gère un téléphone pour les victimes de traumatismes <https://www.kummernummer.org/> et conseille les individus et les communautés, propose une thérapie des traumatismes et offre des formations.
- Réseau : <https://www.kinderschutz.ch/de/aktualitaet/neues-netzwerk-praevention-sexuelle-gewalt-im-freizeitbereich.html>

6.3. Informations juridiques

En tant que Chrischona Suisse, nous exerçons notre devoir de vigilance. Malgré toute la prévention, l'éducation et les directives, des agressions sexuelles peuvent se produire dans notre association. Dans ce cas, c'est la gestion de la situation de crise qui compte. Il est important que dans les situations suspectes, la présomption d'innocence s'applique en premier lieu et qu'aucun préjugé ne soit porté.

6.3.1. Harcèlement sexuel des mineurs de moins de 16 ans

Avec l'entrée en vigueur de la protection de l'enfance⁴ dans le ZGB, l'obligation d'enregistrement est réglementée. Les personnes soumises au secret professionnel (secret des soins pastoraux) sont libérées de cette obligation si une notification de danger est dans l'intérêt de l'enfant. Tous les professionnels qui s'occupent régulièrement d'enfants à titre professionnel sont également tenus de signaler le danger.

Le délai de prescription pour la poursuite des délinquants dure au moins jusqu'à ce que la victime ait atteint l'âge de 25 ans. Si un jugement est rendu avant la fin du délai de prescription, le délai de prescription ne s'applique plus.⁵

6.3.2. Harcèlement sexuel des mineurs de 16 ans et plus et des adultes

Nous encourageons les personnes concernées par un cas d'abus à le signaler directement à la police. Si les personnes concernées ne signalent pas l'abus, la direction de Chrischona Suisse fera appel à une unité spécialisée et prendra les mesures appropriées.

Les personnes soumises au secret professionnel (secret pastoral) peuvent, avec le consentement de la victime, déposer une plainte. Si aucun consentement n'a été obtenu, le pasteur peut faire une demande auprès de l'Autorité de protection des enfants et des adultes pour signaler l'exploitation.⁶

6.3.3. Diligence raisonnable

Les parents remettent leurs enfants aux collaborateurs-trices de la communauté et les placent ainsi sous leur surveillance et leur devoir de garde. Si ce devoir est violé, ou si des abus sexuels sont commis ou même tolérés, le ministère public peut considérer le manque de prévention comme un crime par omission. Une telle situation peut être comparée à un groupe d'enfants se baignant dans un lac, un enfant se noyant et aucun maître-nageur est sur place. Le maître-nageur peut ne pas être en mesure d'empêcher la noyade, mais le devoir de vigilance est garanti.

Si une communauté ne fait pas de prévention ou ferme les yeux sur le harcèlement sexuel, cela peut entraîner des conséquences juridiques dans un cas d'abus (en plus de toute la souffrance humaine).

6.4. Faits pertinents en matière de droit pénal

- **Article 187, paragraphes 1 et 2 du code pénal : Les actes sexuels avec des enfants.** Toute personne qui se livre à des activités sexuelles avec un enfant de moins de 16 ans, l'y incite ou l'y implique est passible d'une peine d'emprisonnement pouvant aller jusqu'à cinq ans ou d'une amende. L'acte n'est pas punissable si la différence d'âge entre les parties concernées n'excède pas trois ans.
- **Article 188, paragraphe 1, du code pénal : Les actes sexuels avec des toxicomanes.** Quiconque accomplit un acte sexuel avec une personne mineure de plus de 16 ans qui est à sa charge dans le cadre d'une relation d'éducation, de soins ou d'emploi ou de toute autre manière, en exploitant cette dépendance, quiconque incite une telle personne à accomplir un acte sexuel en exploitant sa dépendance, est puni d'une peine d'emprisonnement pouvant aller jusqu'à trois ans ou d'une amende.
- **Article 189, paragraphe 1, du code pénal : Contrainte sexuelle.** Quiconque oblige une personne à tolérer un acte sexuel similaire à un rapport sexuel ou tout autre acte sexuel, notamment en la menaçant, en usant de violence, en la soumettant à une pression psychologique ou en la rendant incapable de résister, est passible d'une peine d'emprisonnement pouvant aller jusqu'à dix ans ou d'une amende.

- **Article 190, paragraphe 1, du code pénal : Le viol.** Quiconque oblige une personne de sexe féminin à tolérer des rapports sexuels, notamment en la menaçant, en usant de violence, en la soumettant à une pression psychologique ou en la rendant incapable de résister, est puni d'une peine d'emprisonnement d'un an à dix ans.
- **Article 191 du Code pénal suisse : La profanation.** Toute personne qui abuse d'une personne incapable de jugement ou de résistance en pleine connaissance de son état aux fins de coït, de coït similaire ou d'autres actes sexuels est punie d'une peine d'emprisonnement pouvant aller jusqu'à dix ans ou d'une amende.
- **Article 197, paragraphe 1, du code pénal : la pornographie.** Quiconque offre, montre, fournit ou met à disposition des écrits, des enregistrements de sons ou d'images, des illustrations, d'autres objets de ce type ou des spectacles pornographiques à une personne de moins de 16 ans ou les distribue par radio ou télévision est puni d'une peine d'emprisonnement pouvant aller jusqu'à trois ans ou d'une amende.
- **Article 198 du code pénal : Violations de l'intégrité sexuelle, harcèlement sexuel.** Quiconque accomplit un acte sexuel devant une personne qui ne s'y attend pas et cause ainsi une gêne, quiconque harcèle sexuellement quelqu'un physiquement ou de manière grossière avec des mots sera puni, sur demande, d'une amende.
- **Article 173 du code pénal : Diffamation.** Toute personne qui accuse ou suspecte une personne d'avoir un comportement déshonorant ou d'autres faits susceptibles de nuire à sa réputation, qui répand une telle accusation ou un tel soupçon, sera punie, sur demande, d'une amende. Si l'accusé prouve que la déclaration faite ou diffusée par lui est vraie, ou qu'il avait des raisons sérieuses de la croire vraie de bonne foi, il ne sera pas puni. L'accusé n'est pas admis comme preuve et est passible de poursuites pour des déclarations qui sont faites ou diffusées sans respect des intérêts publics ou autrement sans motif raisonnable, principalement dans l'intention d'accuser quelqu'un de mal, surtout si les déclarations se rapportent à la vie privée ou familiale. Si l'auteur de l'infraction se rétracte comme étant faux, il peut être puni plus clément ou totalement exempté de peine.
- **Article 174 du code pénal : Calomnie.** Quiconque accuse ou soupçonne une personne d'avoir une conduite déshonorante ou d'autres faits susceptibles de nuire à sa réputation contre son gré, ou qui diffuse une telle accusation ou un tel soupçon contre son gré, est puni sur demande d'une peine d'emprisonnement pouvant aller jusqu'à trois ans ou d'une amende. Si l'auteur a délibérément voulu porter atteinte à la bonne réputation d'une personne, il est puni d'une peine d'emprisonnement pouvant aller jusqu'à trois ans ou d'une amende d'au moins 30 taux journaliers.

Schaffhouse, 8 mai 2020

Conseil d'administration Chrischona Suisse

Réunion des délégués Chrischona Suisse

¹ L'Église réformée du canton de Zurich a rédigé un document complet sur le sujet : https://www.evref.ch/wp-content/uploads/2019/11/ZH_hinschauen-wahrnehmen-handeln.pdf

² De nombreux textes sont tirés de www.limta.ch et adaptés à la situation de Chrischona Suisse.

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.