

Ce code de conduite est destiné à protéger les participants et les employés de nos événements et de nos secteurs d'activité contre la violation des barrières sexuelles.

Le traitement des cas d'exploitation sexuelle montre que les approches subtiles commencent bien avant les véritables violations des barrières sexuelles. Les auteurs sont des maîtres de la manipulation. Ils profitent d'opportunités, procèdent de manière stratégique et accumulent systématiquement l'exploitation sexuelle. Ce qui commence par des violations plus fines des frontières est progressivement et secrètement étendu. Cela peut également se produire inconsciemment ou seulement partiellement consciemment, de sorte que quelqu'un s'écarte successivement du "bon chemin" et devient ainsi un auteur. Le présent concept de protection vise donc également à protéger les auteurs potentiels.

Une culture de transparence et des normes de qualité claires sur les situations à risque rendent plus difficiles les stratégies de manipulation à l'égard des équipes et des personnes clés, des enfants, des jeunes et des personnes qui demandent des conseils. Les normes de transparence et de qualité sur les situations à risque augmentent les seuils pour passer à l'acte et offrent à tous les autres (la grande majorité) plus de soutien et de protection.

Le code de conduite fournit un instrument permettant de traiter, d'intercepter et de prévenir objectivement la violation des barrières dans la zone grise (= les actes qui ne sont pas encore pertinents pour le droit pénal) avant qu'un crime ne soit commis. Cela vise à renforcer la transparence dans le travail relationnel qui comprend également une proximité émotionnelle et physique appropriée.

Tout aussi importante est la distance entre le rôle et la responsabilité, à laquelle appartient aussi la manipulation consciente du pouvoir (aussi "autorité spirituel") dans le domaine de l'église. Ce défi exige une réflexion permanente et attentive sur sa propre attitude et ses propres actions dans des situations concrètes. Le code de conduite et sa concrétisation permanente dans la vie quotidienne sous forme de normes contribuent à cette réflexion.

Le code de conduite et les normes relatives aux situations à risque objectivent la discussion sur la proximité et la distance. Cela permet de protéger toutes les personnes concernées : les enfants, les jeunes, les personnes en quête de conseils et autres contre les agressions. Les employés et les bénévoles seront protégés contre les interprétations et les malentendus ou contre une dérive progressive vers un comportement destructeur.

Ce code de conduite est important pour Chrischona Suisse. Ce sont des « exigences minimales » à respecter

Le code de conduite¹ est basé sur la déclaration générale et sur le concept de protection de Chrischona Suisse pour la prévention de l'exploitation sexuelle, qui peuvent être téléchargés sur notre site web.

Ce code de conduite est donc valable pour Chrischona Suisse. Ce sont des « exigences minimales qui sont à respecter clairement. Les communautés locales et les réseaux régionaux des communautés Chrischona peuvent adapter et étendre ce code de conduite aux risques locaux.² Le code de conduite local ou régional s'applique aux communautés respectives, sinon c'est celui de Chrischona Suisse.

Conformément à notre concept de protection, les employés et les bénévoles signent ce code de conduite lorsqu'ils travaillent dans les domaines suivants :

- Enfants, adolescents, jeunes
- Pastorale (petits groupes, ministères de visite, ministères de prière)
- Relation d'aide, conseil, encadrement et supervision
- Employés dans les communautés de Chrischona Suisse
- Direction Chrischona Suisse

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

Des attitudes de base aident les employés à faire face aux situations à risque.

1. **Autorité et responsabilité** : je suis conscient à tout moment que les enfants et les adultes qui me sont confiés sont dépendants et vulnérables, c'est pourquoi je subordonne toutes mes actions à mon mandat, à mon rôle et à ma responsabilité éthique. Je suis toujours responsable du respect et de la définition des limites lorsque je suis dans une position qui me donne du pouvoir.
2. **Discussion / Feedback et transparence** : je suis prêt à rendre mes réflexions et mes actions concernant les situations à risque transparentes pour les autres employés. Ce faisant, j'aborde de manière proactive les incertitudes, les irritations ou les questions concernant les situations à risque dans la zone grise (c'est-à-dire sans pertinence pénale). Lorsqu'il existe une culture de Feedback, des erreurs peuvent se produire et seront corrigées. Je cultive donc une attitude d'ouverture et de sens critique au sein de notre équipe et/ou vis-à-vis du personnel d'encadrement. Cela crée la confiance et en même temps nous restons exigeants en termes de qualité et de transparence. Nous ne déléguons pas la question, mais nous vivons avec ce thème.
3. **Clarté des rôles** : je fais une distinction entre mon rôle d'employé et ma (autre) vie privée et j'évite toute confusion. Dans ce rôle, je suis responsable du maintien de limites spécifiques à la situation et au rôle et qui se distinguent clairement des limites dans mon contexte privé. Mon rôle et la tâche concrète déterminent donc aussi la proximité émotionnelle et physique avec les enfants, les adolescents et les adultes qui me sont confiés dans une relation de dépendance. Je suis prêt à subordonner mes actions à des normes définies (cf. point Normes sur les situations à risque), qui devront éventuellement être précisées de manière concrète dans le cadre de la mission et au cours de mes activités à l'église.
4. **Réflexion sur soi** : je prends le temps de réfléchir à mon rôle et à mes tâches en échange avec les autres membres de l'équipe ou des responsables. Ce faisant, je connais mes propres points faibles et mes points forts - également en ce qui concerne ma sexualité. Ensemble, nous abordons activement les incertitudes liées aux situations de risque dans notre travail. Les incertitudes sont discutées et traitées dans un cadre approprié (coaching, conseil spécialisé, supervision, intervention). La qualité est obtenue par la réflexion et la discussion sur les rôles, la clarification des tâches et la conception minutieuse de mes activités.
5. **L'aspect physique dans la formation des relations** : j'adapte le contact physique avec les personnes qui me sont confiées à mon rôle et à leur niveau de développement. J'ai toujours ma mission, c.-à-d. le bien-être et l'intégrité des enfants et des jeunes en tête. Je suis toujours responsable de l'élaboration de la relation et j'adhère au principe de base : "Autant de contacts physiques que nécessaire pour la situation et la mission, aussi peu que possible. »

6. **Mandat de protection** : je respecte l'intégrité mentale, physique et sexuelle des personnes qui me sont confiées et j'évite tout acte qui la violerait. Je respecte au maximum la sphère privée et intime des personnes qui me sont confiées. Cela s'applique également aux activités qui nécessitent une proximité particulière dans le cadre de mon travail. J'explique ces activités et je rends ainsi les raisons de ce comportement transparentes.

Normes sur les situations à risque

Un groupe de travail composé d'experts des différents domaines a défini les normes suivantes, avec lesquelles on peut travailler dans les différentes régions ou communautés selon les besoins.

1. Les enfants, les adolescents, les jeunes

En tant qu'employé dans le domaine de l'enfance et de la jeunesse, j'ai la possibilité de faire une impression positive sur un enfant ou un jeune. Les expériences traumatisantes sont cependant destructrices pour l'enfant ou le jeune et doivent être évitées à tout prix. Les agressions de toutes sortes ne sont pas tolérées. Il est essentiel de traiter les thèmes "proximité et distance" et "action transparente" de manière réfléchie aux niveaux suivants :

- Sa propre personnalité
- Le travail concret avec des enfants et des jeunes
- Au niveau de l'équipe : Une culture d'équipe honnête
- Au niveau du contact avec des parents
- Au niveau de l'église : Une église qui crée la transparence

Traitement respectueux

En tant que membre du personnel travaillant avec des enfants et des adolescents, je suis conscient que je suis dans la position de "modèle" et d'"influenceur". Cela a un effet sur mon apparence (par exemple mes vêtements), mon langage (par exemple pas de langage sexualisé, slogans réfléchis), mon interaction au sein du groupe (par exemple jeux de contact, se prendre dans les bras, prendre sur les genoux), dans des contextes individuels (par exemple conversations pastorales, consoler, toucher, conversation d'homme à homme/femme à femme, toujours garder les portes ouvertes) et la préservation des données de mon vis-à-vis (par exemple, protection des données, clarification des droits à l'image, non publication de photos et de vidéos d'enfants et de jeunes légèrement habillés).

Culture de la transparence

En tant qu'employé, je me rends compte des situations dans lesquelles je me rapproche de mon vis-à-vis (par exemple, conversations en tête à tête, accompagnement d'enfants aux toilettes, changement de couches pour les petits enfants). Je conçois les environnements de manière à ce qu'une culture de transparence prévaut et que la dignité de l'enfant ou de l'adolescent soit protégée (par exemple, pas de portes verrouillées, pas de cachette ou de rencontre à deux à l'extérieur, installer des fenêtres dans les chambres des enfants, changement de couche dans un coin de la pièce plutôt que dans une toilette fermée).

Compréhension des rôles

En tant que dirigeant, je suis conscient de mon rôle et de la position d'autorité qui en résulte. Dans mes rapports avec les enfants et les adolescents, je suis attaché à l'intégrité sexuelle (conscience de

l'orientation sexuelle et de la maturité) et je peux la gérer de manière responsable (pas de relations amoureuses entre les dirigeants et les enfants/adolescents - âge de protection).

- Travail parental : en tant que salarié, je veille à ce que les parents soient informés (informations détaillées sur les camps, petits enfants : qui est autorisé à changer les couches ou va les accompagner aux toilettes, transport à domicile - enfants/adolescents uniquement sur le siège arrière, conversations personnelles entre l'enfant et le responsable).
- Contact en dehors de l'activité d'église : En tant que membre du personnel, je m'occupe des enfants et des adolescents uniquement dans le cadre communautaire. Les contacts et activités privés avec des enfants ou adolescents individuels ne sont possibles qu'avec des informations transparentes et le consentement des parents.

2. ceux qui recherchent des conseils, des visites de ministères, des tâches pastorales, des cultes

Ce code de conduite définit les normes que nous, Chrischona Suisse, voulons mettre en place dans les domaines du travail pastoral, de l'accompagnement, du conseil, des lieux de prière et du culte.

Les pasteurs-res et les conseillers ont souvent une grande proximité avec les personnes qui sont accompagnées et qui demandent des conseils, ce qui est souvent associé à un besoin et à de grandes attentes de la part de la personne qui demande des conseils. Les conversations peuvent également avoir lieu dans un lieu privé des personnes concernées (visite à domicile, au bureau, au chevet du malade), ce qui nécessite une clarification minutieuse et le respect du cadre afin de faire garantir à toutes les personnes concernées qu'il s'agit d'une relation définie par le rôle ou, dans le cas des employés, d'une relation professionnelle :

- En tant que membre du personnel, je veille à ce que nous nous traitions mutuellement avec respect (par exemple en ce qui concerne l'habillement, la langue, la proximité et la distance) dans la relation d'aide, le conseil et la prière.
- Le toucher (par exemple, l'imposition des mains ou l'onction d'huile) est interdit et n'est possible qu'après accord mutuel.
- Je choisis de parler avec respect au sexe opposé, tant en public (prédication) qu'en privé.
- Les rituels d'accueil sont effectués avec la retenue nécessaire et en accord mutuel.
- Nous entretenons une culture de responsabilité mutuelle et discutons de ces questions dans le cadre des évaluations régulières du personnel.

Conseils

Les employés prêtent attention à un cadre défini dans la relation d'aide avec une personne aidée et parlent ensemble de leurs rôles et de leurs attentes mutuelles. En tant qu'accompagnateur ou conseiller, je suis conscient de mon rôle et je clarifie la mission avec la personne qui demande conseil.

- Chaque fois que cela est possible, nous menons des entretiens avec des personnes du même sexe. Les conversations avec le sexe opposé sont généralement menées avec trois personnes ou plus. Lorsque cela n'est pas possible, nous choisissons un espace public pour la réunion ou nous laissons la porte ouverte afin qu'une certaine transparence soit possible. Les pièces privées (par exemple, les chambres à coucher) ne sont accessibles qu'en présence d'une tierce personne.
- Les conseillers sont conscients de leur propre orientation sexuelle et de celle de leur interlocuteur et agissent de manière responsable.



- Les conseillers sont attentifs à leur propre hygiène mentale. Cela signifie qu'ils s'autoévaluent régulièrement (je sais qui je suis, comment je pense, où j'ai mes problèmes, comment je pense théologiquement). Je suis conscient que je travaille au nom de l'église et je m'engage à une certaine intervention ou supervision régulière et à une formation continue.
- La personne qui demande des conseils est invitée à parler librement si les limites verbales, psychologiques ou physiques sont affectées.
- Les conversations personnelles avec les enfants se déroulent en toute transparence et en consultation avec les parents.

Culte

- Les répétitions, les conversations ou les engagements à petite échelle (par deux ou trois) ont lieu dans un espace public et librement accessible (par exemple, la salle de l'église). La porte est ouverte.
- Si de jeunes bénévoles qui n'ont pas encore l'âge requis sont reconduits chez eux après une répétition, leurs parents sont informés en conséquence ou leur consentement est requis. Si possible, une deuxième personne les accompagnera.

Chrischona Suisse, 30 octobre 2020

¹ Le code de conduite a été élaboré par un groupe de travail au printemps 2020. Des experts appropriés de tous les domaines de travail ont été impliqués.

² Ils soumettent leur propre version de la personne de contact responsable de la prévention des abus sexuels à la direction de Chrischona Suisse, qui l'approuve.