



## Charte « Ensemble contre les comportements transgressifs »

---

### Groupe de Travail national SEA-RES

Nous regardons et agissons ! Nous ne tolérons pas l'exploitation sexuelle, l'abus de pouvoir ou d'autres violations de limites.

### Principes fondamentaux

Nous adhérons aux principes suivants :

Les Églises et les Organisations d'inspiration chrétienne sont des communautés de grâce. Ils sont un lieu où les personnes se sentent en sécurité et en confiance et sont protégées contre les transgressions et les agressions. Aucune transgression ni agression sexuelle n'y est tolérée. La prévention des transgressions et des agressions sexuelles revêt aujourd'hui déjà une grande importance dans les différentes Églises et Organisations et est mise en œuvre par le biais de différentes mesures. Le travail de prévention effectué jusqu'à présent et l'attention portée à la suppression des transgressions doivent cependant être encore renforcés. Nous nous sommes basés sur les déclarations de l'OMS concernant l'intégrité sexuelle de l'être humain, sur la charte de prévention dans le domaine du handicap ainsi que sur le document de base de l'EERS et avons collaboré avec l'unité spécialisée Limita.

Les Églises nationales et évangéliques, les Associations et les Organisations soussignées s'engagent à respecter les principes suivants pour prévenir l'exploitation sexuelle, l'abus de pouvoir et autres violations de limites. Ces principes s'appliquent à toutes les personnes qui sont actives dans nos Églises et Organisations ou qui sont prises en charge dans nos services (ci-après dénommés les participants).

### Prévention

1. Chacune de nos Églises et organisations dispose d'un système de gestion des risques pour prévenir l'exploitation sexuelle, l'abus de pouvoir et autres violations de limites.
2. Les Églises et associations professionnelles chrétiennes signataires ainsi que les groupes de travail du RES contribuent, par une conférence de redevabilité annuelle, à maintenir la sensibilité nécessaire et à répéter et approfondir les connaissances. Les stratégies et les mesures des associations concernées sont discutées et améliorées. Lors de cette conférence de redevabilité stimulante, nous organisons également une formation complémentaire sur le thème de « l'exploitation sexuelle, les abus et autres violations de limites » et la proposons aux bénévoles qui s'engagent dans nos Églises et organisations. La participation à la conférence est obligatoire.
3. Dans nos Églises et organisations, il existe un **lieu de signalement interne, à bas seuil**, ou des personnes de contact internes, professionnellement compétentes et accessibles dans la vie quotidienne. Leur mandat est connu du personnel, des personnes prises en charge et des proches (comme partie intégrante du concept de protection). Ce lieu de signalement a une interface claire avec l'autorité chargée des plaintes et l'équipe de gestion de crise interne. Toutes ces personnes ont également la possibilité de s'adresser à un **service externe**. Ce lieu de signalement est connu de tous les membres du personnel, des personnes prises en charge et de leurs proches.

## **Intervention de crise**

4. La procédure en cas de suspicion d'exploitation sexuelle est régie par un concept de gestion de crise et est connue de l'ensemble du personnel (salarié et bénévole), des personnes prises en charge et de leurs proches. Les décisions sont prises au niveau régional par une équipe de crise interne, avec le soutien impartial externe d'experts reconnus. Tout soupçon fait l'objet d'une enquête (politique de tolérance zéro). Les affaires pénales sont prises en charge par les autorités de l'État.
5. La procédure en cas de soupçon de manipulation émotionnelle/spirituelle ou d'abus de pouvoir est régie par un concept de gestion de crise et les points de contact sont connus de tout le personnel (employé ou bénévole), des personnes prises en charge et des proches. Les décisions sont prises au niveau régional par une équipe de crise interne avec le soutien externe et impartial d'experts reconnus.

## **Rôle clé de la direction et du personnel**

6. Nous recommandons une approche approfondie et réfléchie de l'évaluation et de la sélection du personnel. Cela inclut la soumission d'une déclaration privée spéciale et/ou d'une déclaration privée<sup>1</sup> pour les employés qui ont un contact direct avec des enfants, des jeunes ou des personnes demandant de l'aide. Les employeurs vérifient soigneusement les références (exhaustivité) et obtiennent des références avant l'embauche, ce qui fournit également des informations sur la manière de gérer la proximité et la distance.<sup>2</sup>
7. Lors de leur embauche, les nouveaux employés signent une déclaration de protection dans les zones à risque. Dans cette déclaration, ils s'engagent à gérer la proximité et la distance ou les situations sensibles de la vie quotidienne de manière claire, prudente et transparente et à participer activement à la mise en œuvre de la politique de tolérance zéro en matière de violence.
8. Des codes de conduite sur mesure sont utilisés pour les zones de travail présentant des situations à risque. Les employés reconnaissent le concept de prévention comme faisant partie de leur contrat de travail.
9. Une culture de l'écoute et de la transparence est cultivée dans nos institutions et organisations. Nous nous séparons des membres du personnel qui se soustraient ou s'opposent à cette culture.
10. Nous établissons des références et des confirmations d'emploi véridiques et complètes et fournissons le même type d'informations de référence.

**Cette Charte est reconnue, signée et mise en œuvre par les Associations professionnelles, Fédérations et autres Institutions d'inspiration chrétienne suivantes :**

---

<sup>1</sup> Depuis janvier 2015, il existe deux déclarations : la déclaration privée et la déclaration privée spéciale.

<sup>2</sup> Prise en compte de la proportionnalité des missions courtes et des volontaires