

## Annexe 2 à l'AROPräv (Règlement du cadre adopté par la Conférence épiscopale allemande - Prévention contre la violence sexuelle envers les mineurs et les adultes vulnérables ou ayant besoin d'aide)

### Déclaration sur le respect des limites et du code de conduite pour les employés au service de l'Église et les personnes travaillant à titre bénévole

La déclaration sur le respect des limites, du code de conduite, de l'enseignement et de la participation à une formation de prévention qui y sont liés sont des éléments essentiels de la prévention contre les violences sexuelles dans l'archidiocèse de Fribourg. Celles-ci sont ancrées dans le « Règlement du cadre de la prévention contre les violences sexuelles envers les mineurs et les adultes vulnérables » et dans le « Règlement d'application du règlement du cadre de la prévention » qui en fait partie.

*« L'objectif de l'archidiocèse de Fribourg est d'offrir à tous les enfants, jeunes et adultes ayant besoin de protection ou d'aide, un espace d'apprentissage et de vie sûr, dans l'esprit de l'Évangile et sur la base de la vision chrétienne de l'être humain.*

*Dans cet espace d'apprentissage et de vie, le développement humain et spirituel doit être encouragé, et la dignité et l'intégrité respectées. Dans ce contexte, il convient de se protéger contre la violence, en particulier contre la violence sexuelle. »*

(Préambule du règlement du cadre de la prévention contre la violence sexualisée)

Le présent code de conduite résume les règles de comportement obligatoires pour les activités avec des enfants, des jeunes et des adultes vulnérables ou ayant besoin d'aide. Il se compose de la **Partie Générale**, qui s'applique de la même manière à tous les employé(e)s au service de l'Église, aux personnes travaillant à titre bénévole et aux titulaires de mandats dans le domaine ecclésiastique, ainsi que de la **Partie Spécifique**, qui contient des règles de comportement obligatoires pour le domaine d'activité / le lieu d'intervention concret. La déclaration de respect des limites doit être signée au cours des deux premières semaines suivant le début de l'activité, lors d'un entretien d'orientation et d'information avec le/la supérieur(e) hiérarchique ou la personne mandatée pour le bénévolat.

# Code de comportement

## A. Partie générale pour tous les employés et les bénévoles de l'archidiocèse de Fribourg

### Objectif du présent code de conduite :

L'archidiocèse de Fribourg veut offrir en particulier aux enfants, aux jeunes et aux adultes ayant besoin de protection ou d'aide, ainsi qu'à toutes les personnes qui se confient à l'action de l'Église, des espaces de vie dans lesquels ils peuvent développer leur personnalité, leurs capacités, leurs talents et leur foi personnelle.

La responsabilité de la protection contre toute forme de violence, en particulier la violence sexuelle, incombe à tous les employé(e)s au service de l'Église, aux personnes travaillant à titre bénévole et aux titulaires de mandats. Une responsabilité particulière incombe aux employé(e)s au service de l'Église. Les personnes exerçant une fonction de direction ont une responsabilité de premier plan et une obligation globale de mettre en œuvre des mesures de protection contre la violence, en particulier la violence sexuelle, dans leur domaine de compétence.

Les contenus suivants sont des règles de conduite obligatoires pour tous les employés au service de l'Église, toutes les personnes travaillant à titre bénévole ainsi que les titulaires de mandats dans l'archidiocèse de Fribourg. Par ma signature, je m'engage à respecter ce code de conduite.

### Par ma signature, je déclare que :

Je suis conscient(e) de ma responsabilité dans la protection des enfants, des jeunes et des adultes ayant besoin de protection ou d'aide qui me sont confiés<sup>1</sup>. Je m'engage donc à faire tout ce qui est en mon pouvoir pour qu'aucune des personnes qui me sont confiées ne subisse de violences psychologiques, physiques et/ou sexuelles et pour que l'Église soit ainsi un lieu sûr pour tous. Mon attitude envers les personnes qui me sont confiées se caractérise par un regard vigilant, une approche ouverte et une action valorisante, transparente et empathique.

#### 1. L'action de l'Église est incompatible avec toute forme de violence :

Je sais que l'action de l'Église est incompatible avec toute forme de violence physique, verbale, psychologique et sexuelle. Cela inclut tout comportement qui porte atteinte ou perturbe le respect d'autrui et de son propre développement.

#### 2. Je soutiens et protège les personnes qui me sont confiées :

Je soutiens les personnes qui me sont confiées dans leur développement en tant que personnalités responsables et capables de vivre en communauté. Je soutiens leur droit à l'intégrité psychique et physique et leur droit à l'aide et les renforce pour qu'ils puissent défendre ces droits de manière efficace.

---

<sup>1</sup> Pour une meilleure lisibilité, les enfants, les jeunes et les adultes ayant besoin de protection ou d'aide sont désignés ci-après par le terme général de « personnes confiées »

### **3. Je respecte les droits et la dignité :**

Mon travail avec les personnes qui me sont confiées est empreint d'estime et de confiance. Je respecte leurs droits et leur dignité.

### **4. Je respecte l'intimité et les limites personnelles :**

Je gère la proximité et la distance de manière attentive et responsable. Je respecte l'intimité et les limites personnelles des personnes qui me sont confiées. Ce faisant, je fais également attention à mes propres limites.

Cela vaut également pour l'utilisation des images et des médias, en particulier lors de l'utilisation de médias numériques.

### **5. Je prends activement position :**

Je perçois consciemment les violations des limites personnelles et prends les mesures nécessaires et appropriées pour protéger les personnes qui me sont confiées. Je prends activement position contre tout comportement discriminatoire, violent et sexiste, que ce soit en paroles ou en actes. Si des personnes se comportent de manière abusive sur le plan sexuel ou si elles utilisent le pouvoir et la violence sous quelque forme que ce soit, je m'engage à protéger les personnes qui me sont confiées.

J'interviens lorsque les personnes qui me sont confiées se comportent de cette manière vis-à-vis d'autres personnes, en violant les limites.

### **6. J'écoute les personnes qui souhaitent se confier à moi :**

J'écoute les personnes qui me sont confiées et qui souhaitent me faire comprendre qu'elles sont victimes de violences psychologiques, verbales, sexuelles et physiques de la part d'autres personnes. Je suis conscient(e) que de telles violences peuvent être commises par des auteurs de tout sexe et que toutes les personnes peuvent être concernées, quels que soient leur âge et leur sexe.

### **7. Je connais les procédures et je sais qui peut me soutenir :**

Je connais les voies de signalement et de plainte ainsi que les personnes à contacter dans l'archidiocèse de Fribourg ou dans l'association ou l'institution compétente. En cas de doute, de présomption ou de suspicion, je demande des conseils, de l'aide pour clarifier la situation ou un soutien.

### **8. Je n'exploite pas les dépendances et j'agis de manière compréhensible et honnête :**

Je suis conscient(e) de ma position particulière de confiance et d'autorité vis-à-vis des personnes qui me sont confiées. J'agis de manière compréhensible et honnête. Je n'exploite pas les dépendances et je n'abuse pas de la confiance des personnes qui me sont confiées.

### **9. Je sais que toute forme de violence envers les personnes confiées a des conséquences :**

Je suis conscient(e) que tout propos ou acte à caractère violent et tout acte à caractère sexuel dans le cadre de la relation avec des enfants, des adolescents et des adultes vulnérables ou ayant besoin d'aide a des conséquences en matière de droit du travail, de discipline et/ou de droit pénal.

## **10. Je transmets tout soupçon ou connaissance de violences sexuelles :**

Si j'ai connaissance d'un fait qui laisse supposer des violences sexuelles, je le signale immédiatement à mon / ma supérieur(e) hiérarchique ou à la personne responsable au niveau de la direction ou à l'un des interlocuteurs / interlocutrices mandatés par l'archevêque<sup>2</sup>. Il en va de même si j'ai connaissance de l'ouverture ou du résultat d'une enquête en cours ou d'une condamnation prononcée dans le contexte du service. Cela n'affecte pas les éventuelles obligations de confidentialité de l'État ou de l'Église ou les obligations de communication vis-à-vis des services de l'Église ou de l'État (p. ex., l'office (régional) de la jeunesse, l'inspection scolaire) ainsi que vis-à-vis des supérieur(e)s hiérarchiques.

---

<sup>2</sup> Les collaboratrices et collaborateurs peuvent également s'adresser aux interlocuteurs / interlocutrices mandatés par l'archevêque (délégués diocésains chargés d'examiner les allégations d'abus sexuels) s'ils/elles ont besoin d'éclaircissements en cas de soupçon au regard de l'obligation visée aux phrases 1 et 2. Les collaboratrices et collaborateurs des paroisses peuvent également s'adresser à cet égard aux personnes de contact désignées par la paroisse concernée (§ 19 AROPräv). En outre, les collaboratrices et collaborateurs de toutes les entités juridiques ecclésiastiques peuvent s'adresser au « centre de conseil spécialisé après des violences sexuelles dans des institutions ecclésiastiques » et également à des centres de conseil spécialisés non ecclésiastiques contre les violences sexuelles pour clarifier des questions dans ce contexte.

## B. Partie spécifique du code de conduite pour les collaborateurs et collaboratrices pastoraux de l'archidiocèse de Fribourg

Ce code de conduite s'applique à tous les prêtres, diacres, intervenants et intervenantes pastoraux, assistants et assistantes pastoraux, intervenants et intervenantes de paroisse, assistants et assistantes de paroisse, collaborateurs et collaboratrices d'équipes multi professionnelles, chargé(e)s de mission bénévoles ainsi qu'aux retraité(e)s ayant des missions pastorales dans l'archidiocèse de Fribourg.

### Contexte et objectif du code de conduite spécifique pour les collaborateurs et collaboratrices pastoraux

Mission des collaborateurs et collaboratrices du service pastoral.

En raison de leur consécration ou de leur mandat épiscopal, les collaborateurs et collaboratrices du service pastoral participent de manière particulière à la mission de l'Église. Dans le service pastoral, le témoignage de la foi fait notamment partie de la mission. C'est ce que les collaborateurs et collaboratrices du service pastoral donnent de toute leur vie. Le synode de Würzburg l'exprime de la manière suivante:

*« Ce n'est pas seulement ce qu'il fait, mais aussi comment il le fait et pourquoi il le fait qui constitue son service. Sa vie même devient un service. Il témoigne de la puissance et de l'amour de Dieu qui, par le biais du service humain, atteint et sauve l'homme dans ses multiples besoins. Il témoigne en même temps de la dignité de l'être humain, vers lequel Dieu tourne son amour. (...) Le service pastoral devient ainsi une expression claire du commandement principal qui exige d'aimer Dieu et le prochain de tout son cœur. » 3*

La prédication des collaborateurs et collaboratrices du service pastoral se nourrit de la transmission de leur foi par l'ensemble de leur personne. C'est pourquoi, pour le service pastoral, des relations variées avec les fidèles et les autres sont d'une importance capitale. Ceux-ci font en sorte que l'amour de Dieu que les collaborateurs pastoraux annoncent puisse également être vécu à travers leur personne.

Création de relations par les collaborateurs et collaboratrices pastoraux

L'expérience montre que ces relations multiples sont également exposées à des risques : une relation peut ainsi être utilisée de manière abusive au détriment des personnes<sup>4</sup> qui lui sont confiées. C'est ce que montrent par exemple les cas d'abus sexuels au sein de l'Église catholique qui ont été révélés par le passé.

La partie spécifique du code de conduite reflète donc en particulier la manière dont les relations avec les personnes confiées peuvent être organisées de manière judicieuse. L'objectif est de les concevoir de manière à favoriser l'autodétermination, l'intégrité et la liberté des personnes.

<sup>3</sup> Synode de Würzburg : « Décision : services et services », 2.6 « Le service pastoral comme accomplissement du sens » 2.6.2 p. 608 s, Edition officielle complète I, Herder Verlag, 1976

<sup>4</sup> Par personnes confiées, on entend au sens du présent règlement

- Enfants (personnes de moins de 14 ans)
- Jeunes (personnes âgées de 14 ans mais de moins de 18 ans)
- Adultes ayant besoin de protection ou d'aide
  - Les personnes de plus de 18 ans sans défense en raison d'une infirmité ou d'une maladie, au sens du § 225 al. 1 StGB (code pénal allemand), qui
    - sont confiées aux soins et à la garde de quelqu'un
    - font partie de son ménage
    - ont été abandonnées à l'autorité du responsable de l'assistance publique, ou
    - lui sont subordonnées dans le cadre d'une relation de service et de travail
  - Adultes en situation de conseil, de traitement ou d'assistance (§ 174c StGB, code pénal allemand) et donc, par exemple, les institutions d'aide aux handicapés, d'aide à la santé ou d'aide aux personnes âgées, ainsi que les champs d'activité dans lesquels on travaille avec des adultes dont l'usage de la raison est habituellement limité, qui sont protégés par le droit ecclésiastique conformément à l'art. 6 § 1 n.1 SST.
  - Les adultes dont le besoin de protection ou d'assistance résulte de circonstances particulières. Le besoin de protection ou d'aide existe en raison de la situation. Cela peut créer un déséquilibre de pouvoir entre deux personnes, qui n'est pas forcément destiné à durer :
    - dans le cadre d'une relation d'emploi entre un supérieur hiérarchique et un employé
    - dans la formation en entreprise ou dans le domaine de l'éducation entre les enseignants et les étudiants dans un établissement d'enseignement supérieur
    - dans les communautés religieuses
    - entre l'ordinaire et le clergé
    - dans la cure d'âme (personnelle) et l'accompagnement spirituel

C'est précisément dans le contexte pastoral, dans l'accompagnement spirituel et dans de nombreux autres contextes pastoraux que le rôle et la position des collaborateurs et collaboratrices pastoraux engendrent une relation de pouvoir et de dépendance particulière, y compris avec des personnes adultes.

Il est donc important d'organiser la proximité nécessaire et souhaitée de manière responsable et en étant conscient de son propre rôle professionnel. Un bon équilibre entre proximité et distance doit donc faire l'objet d'une réflexion permanente et minutieuse. Pour que cela soit possible, il est également important de faire preuve de transparence et de communiquer avec toutes les personnes concernées, en particulier les personnes confiées et les personnes qui en ont la garde, ainsi que, le cas échéant, avec l'équipe pastorale ou le/la supérieur(e) hiérarchique.

De même, la vie privée et l'intimité des personnes confiées doivent être préservées. Le cadre de la proximité émotionnelle et physique avec les personnes confiées doit donc toujours être déterminé par la mission et la fonction des collaborateurs et collaboratrices pastoraux et non par des besoins personnels.

La partie spécifique du code de conduite désigne donc aussi les comportements qui sont profondément contraires à l'annonce d'un Dieu d'amour qui valorise l'être humain, car ils blessent et nuisent aux personnes qui leur sont confiées et méconnaissent leur valeur donnée par Dieu, et sont donc à proscrire.

Relation avec d'autres codes de conduite spécifiques (partie spécifique du concept de protection institutionnelle locale, des concepts de protection institutionnelle catégorielle (par ex. cliniques) et du code de conduite de l'animation jeunesse de l'Église)

Dans l'archidiocèse de Fribourg, la déclaration sur le traitement respectueux des frontières a été mise en vigueur avec la partie générale du code de conduite pour tous les employés et les bénévoles. Cette partie générale est complétée par les parties spécifiques du code de conduite, par exemple des paroisses respectives, de l'aumônerie catégorielle, du travail de jeunesse de l'Église. La partie spécifique du code de conduite de la paroisse concernée ou d'autres institutions (p. ex. hôpital, aumônerie d'hôpital) tient également compte des particularités locales ; elle s'applique donc en complément de cette partie spécifique du code de conduite pour les collaborateurs et collaboratrices pastoraux. Lors de la formulation du code de conduite spécifique à l'aumônerie catégorielle (p. ex. aumônerie hospitalière), il convient de se baser sur les dispositions de la partie spécifique aux collaborateurs pastoraux et de les compléter de manière spécifique à l'institution. En outre, la partie spécifique du code de conduite de l'animation jeunesse en milieu ecclésial s'applique également au domaine de l'animation jeunesse en milieu ecclésial.

### **Normes de comportement spécifiques à l'activité du service pastoral**

Les normes de comportement suivantes, relatives au traitement des personnes confiées, concrétisent la partie générale du code de conduite pour les activités du service pastoral.

Cette liste n'est pas exhaustive, il s'agit plutôt de fixer des critères d'action et d'obligation qui peuvent et doivent être régulièrement réfléchis et bien sûr complétés, par exemple lors d'entretiens de service ou d'entretiens avec les collaborateurs et les collaboratrices. Le thème de la prévention, en particulier la partie spécifique du code de conduite, doit être un élément obligatoire des entretiens de définition d'objectifs.

Si l'on s'écarte d'une règle pour de bonnes raisons, il faut faire preuve d'une grande transparence vis-à-vis de l'équipe, le cas échéant des titulaires de l'autorité parentale et du/de la supérieur(e) hiérarchique<sup>5</sup>.

---

<sup>5</sup> Les supérieurs hiérarchiques doivent, le cas échéant, informer leurs supérieurs hiérarchiques.

- Je suis conscient(e) que des personnes, notamment des personnes confiées au sens du présent règlement, qui se sont confiées à moi<sup>6</sup> peuvent être dépendantes et vulnérables. Je ne les utilise pas pour des contacts personnels ou intimes. Je respecte et promeus l'intégrité morale, physique et sexuelle des personnes avec lesquelles je suis en contact dans le cadre de ma mission pastorale et j'évite tout acte qui y porte atteinte.
  - Je sais que mon activité pastorale exige une proximité émotionnelle et physique appropriée, mais qu'une distance responsable et claire quant aux rôles est tout aussi importante. Ce grand écart exige une réflexion permanente et minutieuse sur mes propres actions et attitudes dans des situations concrètes. Je respecte la vie privée et l'intimité des personnes avec lesquelles je suis en contact. Ce ne sont pas mes besoins personnels, mais ma mission et ma fonction qui déterminent la proximité émotionnelle et physique avec les personnes qui se confient à moi. Mon besoin de proximité n'a pas sa place dans des relations asymétriques dans l'activité pastorale.
- La relation avec les personnes qui me sont confiées est empreinte d'honnêteté et de volontariat.
- Je m'engage à m'abstenir de toute agression verbale, telle que des propos dénues de tact ou dévalorisants, ainsi que de toute agression physique. Cela vaut également pour les contacts au-delà de la relation professionnelle.
  - Je m'engage à réfléchir sur moi-même et à faire preuve de transparence (par exemple vis-à-vis de la personne concernée, de la personne qui a la garde de l'enfant, de l'équipe pastorale) en ce qui concerne mes propres limites personnelles et professionnelles. Dans les situations difficiles, je fais appel à des conseils et à un soutien professionnel.

### 1. Gestion de la proximité et de la distance dans des situations particulièrement sensibles

C'est l'expérience de nombreux collaborateurs et collaboratrices pastoraux que les contacts personnels avec des enseignants et enseignantes, des prêtres, des diacres, des collaborateurs et collaboratrices à plein temps ont été très importants pour la découverte de leur vocation. C'est pourquoi de tels contacts sont importants et irremplaçables. En même temps, ces contacts personnels comportent le risque que les limites personnelles des personnes confiées soient violées. Cela provient du fait que dans une relation avec des personnes confiées, il existe une structure asymétrique (différentiel de pouvoir). C'est pourquoi il est nécessaire de gérer avec soin la proximité et la distance dans le travail pédagogique et pastoral avec les personnes qui nous sont confiées.

L'organisation des relations doit correspondre à la mission en question et être cohérente. Il faut veiller à ce que des dépendances émotionnelles, physiques, spirituelles ou spirituelles ne se créent pas ou ne puissent pas se créer.

La responsabilité de la gestion de la proximité et de la distance incombe toujours aux collaborateurs à plein temps.

- Les jeunes adultes et les adultes vulnérables ou ayant besoin d'aide ont le droit d'être tutoyés. J'évite le tutoiement généralisé et irréfléchi. Je tiens compte du contexte (p. ex. contact avec des 16 - 18 ans, personnes en maison de soins, faible différence d'âge) et convient de la forme de l'adresse personnelle avec mon interlocuteur/trice.
- Je suis conscient(e) du danger qui existe lorsque les contacts professionnels se transforment en contacts privés et en amitiés. Je suis conscient(e) qu'il est très difficile de mettre ces amitiés privées sur un pied d'égalité en raison de la structure fondamentalement asymétrique des contacts dans le cadre du service (déséquilibre des pouvoirs). Je fais preuve de transparence vis-à-vis de mon équipe/de mon/ma supérieur(e) hiérarchique en cas de chevauchement entre mon environnement privé et professionnel.
- Je suis conscient(e) que les relations intimes et les contacts sexuels avec des personnes confiées sont interdits aux mineur(e)s et aux adultes ayant besoin de protection ou d'aide.
- J'organise les relations avec les personnes qui me sont confiées de manière à ne faire peur à personne et à ne pas dépasser les limites.

<sup>6</sup>Dans mon rôle de collaborateur/trice pastoral(e)

- Je prends au sérieux les expressions individuelles verbales et non verbales concernant les sensations limites, je les respecte et je ne les commente pas de manière désobligeante.
- Je m'abstiens d'inviter chez moi des personnes qui m'ont été confiées. Je n'emmène pas d'enfants ou de jeunes de mon contexte professionnel dans des activités privées.<sup>7</sup>

## 2. Adéquation du contact physique

Les contacts physiques (par exemple les salutations, les adieux, les rituels de bénédiction, ...) peuvent faire partie de la rencontre pédagogique et pastorale. Il ne s'agit pas de déclarer que le contact physique est fondamentalement un problème et de l'éviter. Celui-ci doit être adapté à l'âge, justifié par des raisons professionnelles, approprié au contexte et respecter les limites personnelles.

Les contacts physiques présupposent le consentement libre - et, le cas échéant, déclaré - des personnes confiées, ce qui signifie que la volonté de refus des personnes confiées doit en principe être respectée (p. ex. si une étreinte est souhaitée ou non).

- Les contacts/approchements physiques indésirables ne sont pas autorisés, en particulier lorsqu'ils sont associés à la promesse d'une récompense ou à la menace d'une punition.
- Même en tant que professionnel(le), je peux refuser des contacts/approchements physiques indésirables.
- Si je ne suis pas sûr(e) qu'un contact soit approprié, je demande d'abord l'accord ou je ne touche pas en cas de doute.
- Je pose des limites lorsque les personnes qui me sont confiées souhaitent une proximité physique qui ne correspond pas à l'approche pédagogique ou pastorale.

## 3. Règles de politesse, langage, choix des mots et tenue vestimentaire

Par le langage et le choix des mots, les gens peuvent être profondément irrités, blessés et humiliés. Les remarques et les propos, mais aussi les tenues vestimentaires inappropriées des collaborateurs peuvent être source d'irritation. L'interaction verbale et non verbale doit correspondre au rôle et à la mission en question et être adaptée au groupe cible et à ses besoins.

- Les mots sont synonymes d'influence, ils sont puissants, peuvent blesser et renforcer. Je choisis donc mes mots avec soin et j'utilise un langage qui ne discrimine pas, n'exclut pas et ne blesse pas.
- Je n'utilise pas de langage ou de gestes sexualisés dans toute forme d'interaction ou de communication (p. ex. des petits noms (même à connotation sexuelle) ou des remarques, des « blagues » sexistes) et je m'abstiens de faire des commentaires désobligeants ou humiliants.
- Je conçois chaque forme d'interaction et de communication personnelles dans un langage et un choix de mots respectueux et adaptés aux besoins, à la situation individuelle et à la capacité de compréhension de la personne qui me les confie.
- En cas de violation des limites linguistiques, j'interviens et je prends position.
- J'adapte le niveau de langue aux personnes qui me sont confiées. Je veille à ce que le volume sonore soit approprié, à ce qu'il y ait du temps pour les réponses possibles et à ce que le langage soit compréhensible (par exemple, un langage facile).
- Les actes de bravoure ou rituels qui font peur aux personnes confiées, les humilient, les exposent ou les mettent sous pression sont à proscrire, même avec le consentement explicite de la personne confiée.

<sup>7</sup> Les activités communes avec les enfants des collaborateurs et collaboratrices pastoraux et de leurs amis ne sont pas concernées. Il ne s'agit pas d'emmener des enfants ou des jeunes à des funérailles ou à des camps de vacances. Dans ces cas, la prise en charge doit être rendue transparente au préalable et faire l'objet d'un accord avec les détenteurs de l'autorité parentale.

#### 4. Respect de la sphère intime et comportement lors de manifestations avec hébergement

Toute personne a droit au respect et à la protection de sa vie privée et de son intimité. Pour les manifestations avec nuitées, il convient d'en tenir particulièrement compte. Ces mesures sont souhaitables, car de nombreux niveaux d'expérience y sont abordés, mettant à disposition des personnes confiées des espaces d'expérience (développement, comportement social). Par conséquent, ils ne doivent pas être remis en question sur le plan pastoral et pédagogique.

Des règles de conduite claires sont indispensables pour protéger d'une part les personnes qui leur sont confiées et d'autre part les collaborateurs et collaboratrices.

Les manifestations avec hébergement sont des situations particulières avec des défis particuliers. Les responsables ont une responsabilité particulière à cet égard, dont ils doivent être conscients. Cela signifie par exemple (les règles de comportement peuvent être complétées en fonction de la situation) :

- Lors de manifestations et de voyages qui s'étendent sur plus d'une journée, les personnes confiées doivent être accompagnées par un nombre suffisant d'adultes de référence.
- Si le groupe est composé de personnes de sexes différents, cela doit également se refléter dans le groupe des accompagnateurs. En règle générale, le groupe passe la nuit séparément pour chaque sexe (à moins qu'il ne s'agisse d'un camp familial). Je discute au préalable de la répartition des dortoirs avec l'équipe (dans l'optique d'un travail avec les jeunes qui tienne compte de la dimension de genre). Le cas échéant, les participant(e)s et les détenteurs et détentrices de l'autorité parentale doivent être associés à cette démarche.
- Les accompagnateurs et accompagnatrices sont tenus de veiller à ce que la répartition des places de couchage soit respectée.
- Les accompagnateurs et accompagnatrices et les personnes confiées dorment en principe dans des chambres/tentes séparées. Les exceptions dues aux conditions spatiales (par ex. hébergement collectif lors des Journées mondiales de la jeunesse, des rencontres de Taizé et des journées catholiques) doivent être clarifiées avant le début de la manifestation et nécessitent, le cas échéant, l'accord des titulaires de l'autorité parentale et du/de la supérieur(e) hiérarchique concerné(e).
- Avant d'entrer dans les chambres, je frappe, je m'annonce verbalement et je n'entre dans la chambre qu'après. Dans la mesure du possible, j'attends l'autorisation d'entrer.
- Je veille à ce que les espaces de la sphère intime (douche, lavabos, toilettes, vestiaires...) soient utilisés de manière séparée pour les deux sexes et à ce que l'infrastructure soit adaptée.
  - Je cherche des solutions pour les personnes qui ne se sentent pas clairement appartenir à un sexe.
  - Pour les douches collectives, je discute des règles de douche avec les enfants et les adolescent(e)s. Les douches sont également autorisées avec des maillots de bain.
  - Les accompagnateurs et accompagnatrices utilisent toujours les espaces de la sphère intime séparément (dans l'espace ou dans le temps) des personnes qui leur sont confiées.
  - Je n'entre jamais dans les espaces de la sphère intime sans raison professionnelle (par ex. accomplissement du devoir de surveillance).  
Je frappe avant d'entrer, je m'annonce verbalement et je n'entre qu'ensuite. Dans la mesure du possible, j'attends l'autorisation d'entrer.
- Je respecte les limites individuelles et l'intimité des personnes qui me sont confiées lors des actes de soins (par ex. changer une couche) et des premiers secours médicaux.
- Je n'exerce aucune contrainte : en cas de doute, je fais appel aux personnes qui détiennent l'autorité parentale et/ou je fais appel à une aide médicale.
- Les nuitées de personnes confiées<sup>8</sup> ne sont autorisées au domicile privé des collaborateurs et collaboratrices pastoraux qu'au cas par cas, pour des raisons valables qui doivent être justifiées et rendues transparentes au préalable. La concertation avec le/la supérieur(e) hiérarchique et l'accord, notamment, des titulaires de l'autorité parentale sont des conditions préalables. Dans ce cas, un couchage dans une pièce séparée doit être mis à disposition. De plus, au moins deux adultes doivent toujours être présents.

<sup>8</sup> Ne sont pas concernés, par exemple, les nuitées d'amis/d'amies avec les enfants de collaborateurs/collaboratrices pastoraux.

## 5. Admissibilité des cadeaux et des avantages

Les cadeaux exclusifs offerts uniquement à des personnes sélectionnées peuvent favoriser la dépendance émotionnelle. Il est donc du devoir des responsables de gérer les cadeaux de manière réfléchie et transparente.

- Il est interdit d'accorder des avantages financiers, des récompenses ou des cadeaux à des personnes individuelles confiées, qui n'ont aucun rapport avec la tâche concrète. L'objectif est de ne pas créer de statut particulier ou d'exclusivité.
- Je réfléchis au sein de mon équipe aux cadeaux personnels que je fais aux personnes qui me sont confiées à l'occasion d'événements particuliers tels qu'un anniversaire, Noël ou un départ, et je les rends transparents.

## 6. Utilisation des médias et des réseaux sociaux

De nos jours, l'utilisation des réseaux sociaux et des médias numériques fait partie du quotidien. Pour promouvoir l'éducation aux médias et pour mettre en garde/protéger contre les dangers des médias numériques, il est indispensable de les utiliser avec prudence. Le choix des films, des photos, des jeux et du matériel doit être fait avec soin, dans l'esprit d'une relation respectueuse. Elle doit être pédagogique et adaptée à l'âge des enfants.

- Je suis conscient(e) que j'ai aussi un rôle de modèle à jouer dans les réseaux sociaux.  
Si l'utilisation de médias numériques et de réseaux sociaux est autorisée dans les offres de la paroisse, je veille à ce que les personnes qui me sont confiées les utilisent de manière responsable et respectent les règles correspondantes<sup>9</sup>.
- Je respecte le fait que les personnes qui me sont confiées ne souhaitent pas être photographiées ou filmées.  
La publication d'enregistrements sonores et visuels nécessite l'accord de la personne confiée ainsi que celui des titulaires de l'autorité parentale.
- Je veille à ne pas créer de dépendance, de statut particulier ou d'exclusivité dans les contacts Internet (par ex. réseaux sociaux, e-mail, Threema) avec les personnes qui me sont confiées. Sont autorisés les contacts de service et les contacts justifiés par des raisons pédagogiques. Les dérogations correspondantes doivent être communiquées de manière transparente au supérieur hiérarchique et/ou à l'équipe ou, le cas échéant, être approuvées par le supérieur hiérarchique.
- Les personnes confiées ne doivent pas être observées lorsqu'elles sont dévêtues (en se changeant, en prenant une douche, etc.), ni être photographiées ou filmées.
- Il convient d'éviter de communiquer des numéros de téléphone personnels, des adresses électroniques ou des adresses privées; cela n'est possible qu'avec le consentement des personnes confiées et, le cas échéant, de leurs tuteurs et tutrices légaux.

## 7. Mesures disciplinaires

Il convient de bien réfléchir à l'application et à l'effet des mesures disciplinaires et des punitions. Si des sanctions s'avèrent nécessaires, il faut veiller à ce qu'elles soient directement liées à l'acte incriminé. Elles doivent être appropriées, pédagogiques et compréhensibles. Toute forme de violence, de contrainte, de menace ou de privation de liberté est interdite, même si une personne confiée y consent.

- La violence physique n'est jamais acceptable!
- J'interviens activement pour protéger les personnes qui me sont confiées lorsque je vois qu'une mesure disciplinaire n'est pas appropriée.
- Lorsque je gère le comportement indésirable de personnes qui me sont confiées, je respecte leur dignité en toutes circonstances  
. Je n'utilise pas ma position de pouvoir pour humilier, exposer ou faire pression sur ces personnes.

<sup>9</sup> Il est utile que l'employeur mette à disposition un téléphone portable professionnel afin de permettre une séparation plus claire entre l'utilisation professionnelle et l'utilisation privée du téléphone portable.

## 8. Conséquences des violations du code de conduite spécifique

Ce code de conduite n'a de sens que s'il est également convenu de la manière dont les infractions doivent être traitées. Afin de se démarquer des stratégies typiques des auteurs, de la dissimulation et du secret, les comportements déviants sont réfléchis et rendus transparents, par exemple vis-à-vis du ou de la supérieur(e) hiérarchique, de la direction (de l'établissement) et/ou de l'équipe concernée.

- Les collaborateurs et collaboratrices principaux et bénévoles peuvent en principe être interrogés sur leur comportement vis-à-vis des enfants, des jeunes et des adultes ayant besoin de protection ou d'aide et sur l'effet de ce comportement.
- La pression du secret est une stratégie de délinquant(e). C'est pourquoi je me comporte de manière à ce que mes actions ne nécessitent pas de secret. Tout ce que je dis ou fais peut être raconté. Les obligations de confidentialité ne sont pas affectées par cette disposition.
- J'ai le droit d'aborder et de traiter mes incertitudes dans un cadre approprié.
- Je signale mes propres transgressions du code de conduite au/à la supérieur(e) hiérarchique, à la direction et/ou l'équipe de manière transparente.
- J'aborde les irritations liées au comportement d'autres collaborateurs et collaboratrices, le cas échéant lors d'un entretien d'équipe et/ou avec le/la responsable de service ou la direction.
- La réflexion sur l'organisation des relations et la gestion de la proximité et de la distance est régulièrement abordée lors des réunions d'équipe et de l'entretien de définition des objectifs.
- Je suis conscient(e) qu'une infraction au code de conduite peut avoir des conséquences sur le plan du droit du travail, de la discipline et du droit pénal (par ex. avertissement, mise en garde, mutation, licenciement).

## Déclaration sur le respect des limites pour les employé(e)s

### Informations personnelles :

Nom, prénom : \_\_\_\_\_

Date de naissance : \_\_\_\_\_

Adresse : \_\_\_\_\_

### Activité

Établissement, lieu  
d'affectation : \_\_\_\_\_

Fonction : \_\_\_\_\_

### Déclaration :

Je soussigné(e), \_\_\_\_\_,

ai reçu le code de conduite (partie générale et partie spécifique) et j'ai pris connaissance avec attention des règles de conduite qui y sont formulées. Ces règles et les mesures de prévention contre la violence sexuelle de l'archidiocèse de Fribourg ont été discutées en détail avec moi par mon / ma supérieur(e) hiérarchique ou par la personne qu'il/elle a déléguée.

- Je m'engage à respecter scrupuleusement le code de conduite dans sa version en vigueur dans le cadre de mes activités.
- J'ai été informé(e) des conséquences d'une violation des règles de conduite.
- Je certifie que je n'ai pas fait l'objet d'une condamnation définitive pour une infraction liée à la violence sexuelle<sup>3</sup>.
- En outre, je certifie qu'à ma connaissance, je ne fais pas l'objet d'un procès pénal pour suspicion d'une telle infraction, qu'aucune enquête du ministère public n'est en cours et qu'aucune mesure pénale ou autre mesure ecclésiastique n'a été prise à mon encontre pour cause de violences sexuelles et qu'aucune enquête préliminaire n'a été ouverte à ce sujet.

<sup>3</sup> §§ 171, 174 à 174c, 176 à 180a, 181a, 182 à 184g, 184i, 184j, 184k, 184l, 201a alinéa 3, §§ 225, 232 à 233a, 234, 235 ou 236 StGB (code pénal allemand) (voir dernière page)

- Je m'engage à informer immédiatement mon / ma supérieur(e) hiérarchique si je fais l'objet d'une enquête du procureur de la République pour suspicion d'une infraction selon l'un des éléments constitutifs de l'infraction susmentionnée ou d'une enquête préliminaire de l'Église en rapport avec des violences sexuelles.
- Dans les 6 prochains mois, je participerai à une formation de prévention conformément au curriculum diocésain.

**ou**

- J'ai déjà participé à une formation de prévention mentionnée ci-dessus. Je fournirai une attestation de participation en conséquence<sup>4</sup>.

\_\_\_\_\_  
Lieu, date

\_\_\_\_\_  
Lieu, date

\_\_\_\_\_  
Signature de la personne qui fait la déclaration

\_\_\_\_\_  
Signature du/de la supérieur(e) hiérarchique

<sup>4</sup> La participation à la formation de prévention ne doit pas remonter à plus de 5 ans.

**Liste des infractions du code pénal auxquelles la déclaration fait référence :**

- § 171 Violation du devoir d'assistance ou d'éducation
- § 174 Abus sexuels sur des personnes protégées
- § 174a Abus sexuels sur des détenus, des personnes internées par les autorités ou des malades et des personnes ayant besoin d'aide dans des institutions
- § 174b Abus sexuels commis en profitant d'une position officielle
- § 174c Abus sexuels en profitant d'une relation de conseil, de traitement ou d'assistance
- § 176 Abus sexuels sur des enfants
- § 176a Abus sexuels sur des enfants sans contact physique avec l'enfant
- § 176b Préparation d'abus sexuels sur des enfants
- § 176c Abus sexuels graves sur des enfants
- § 176d Abus sexuels sur des enfants ayant entraîné la mort
- § 177 Agression sexuelle, contrainte sexuelle ; viol
- § 178 Agression sexuelle, contrainte sexuelle et viol ayant entraîné la mort
- § 180 Encouragement des actes sexuels de mineurs
- § 180a Exploitation de la prostitution
- § 181a Proxénétisme
- § 182 Abus sexuels sur mineurs
- § 183 Actes d'exhibitionnisme
- § 183a Trouble de l'ordre public
- § 184 Diffusion de contenus pornographiques
- § 184a Diffusion de contenus pornographiques violents ou impliquant des animaux
- § 184b Diffusion, acquisition et possession de contenus de pornographie enfantine
- § 184c Diffusion, acquisition et possession de contenus pornographiques pour la jeunesse
- § 184e Organisation et fréquentation de spectacles pornographiques pour enfants et adolescents
- § 184f Exercice de la prostitution interdite
- § 184g Prostitution dangereuse pour la jeunesse
- § 184i Harcèlement sexuel
- § 184j Délits commis par des groupes
- § 184k Atteinte à la sphère intime par enregistrement d'images
- § 184l Mise en circulation, acquisition et détention de poupées sexuelles d'apparence enfantine
- § 201a Atteinte à la vie privée et aux droits de la personnalité par l'enregistrement d'images
- § 225 Mauvais traitements envers des personnes protégées
- § 232 Trafic d'êtres humains
- § 232a Prostitution forcée
- § 232 b Travail forcé
- § 233 Exploitation de la force de travail
- § 233a Exploitation en profitant d'une privation de liberté
- § 234 Enlèvement d'êtres humains
- § 235 Retrait de mineurs
- § 236 Traite d'enfants