



# Violences physiques, sexuelles et spirituelles PROTOCOLE

Adopté par le Conseil plénier de l'UEPAL le 23.01.2024

## Préambule

**La loi civile l'emporte sur les règlements de l'Église : le droit commun, civil ou pénal, s'applique à tous, aux fidèles comme aux responsables ecclésiastiques. Il ne revient pas aux membres de l'Église de « mener l'enquête », de savoir qui dit vrai, cela appartient aux pouvoirs publics.**

Le présent protocole fixe des lignes directrices en cas de signalement de violences. Il s'inspire du document de la Fédération protestante de France (FPF) : "[Les violences sexuelles et spirituelles dans le protestantisme. Constats, analyse, engagements et recommandations](#)" adopté par l'Assemblée générale des 28-29 janvier 2023. Nous renvoyons vers ce document et partageons le constat de la page 20 :

*"Il nous faut reconnaître que nos Églises ont failli ou, tout du moins, n'ont pas toujours été à la hauteur de leur mission. Au lieu de se tenir debout à côté des victimes sans défense et dépendantes, avec des mots et des actes, et de s'opposer à la violence, elles sont trop souvent restées silencieuses et inactives et ce, parfois, pendant de nombreuses années. Par-là, elles se sont rendues coupables non seulement envers les victimes mais aussi envers Dieu."*

Le présent protocole, outil de l'UEPAL, précise la procédure interne de signalement et de traitement de faits de violences physiques, sexuelles et spirituelles. Il s'agit d'accompagner au mieux les victimes, en particulier celles qui ont souffert dans le cadre d'activités ecclésiales et/ou par des exactions d'acteurs ou d'actrices d'Église. Il sera révisé au fur et à mesure de l'évolution de nos réflexions et de nos pratiques.

## 1. Recevoir la parole

### 1.1. Recevoir, écouter

Chaque ministre du culte, personne mandatée, élue ou représentante de l'Uepal est invitée à prendre au sérieux toute information concernant des violences spirituelles, physiques ou sexuelles dans la vie des gens et/ou dans l'institution ecclésiale.

Il importe que la personne témoignant de faits de violence se sente entendue, prise au sérieux. Il s'agit de faire place tant à la souffrance exprimée qu'à l'espace sécurisé de la présomption d'innocence.

Lorsqu'une personne témoigne de faits de violences, elle est écoutée, sa parole n'est pas mise en doute. Il est important de lui assurer un soutien immédiat et continu, de ne pas l'exposer à de nouvelles violences. En ce sens, la médiation et la confrontation entre une personne qui témoigne et une personne mise en cause sont toujours proscrites.

Cf. engagement des éclareuses éclareurs unionistes <https://eeudf.org/violences-sexistes-et-sexuelles/>

### 1.2. Clarifier, orienter

Nous invitons à clarifier le cadre de l'entretien, pastoral ou non notamment<sup>1</sup>.

Toute aide peut être proposée : accompagnement à la gendarmerie, relais vers une assistance juridique pour un dépôt de plainte, suivi du dossier à un niveau personnel et pastoral, mise en relation avec le personnel médical si nécessaire, orientation vers associations et personnes spécialistes compétentes.

### 1.3. Accuser réception de la demande

Il est important de signifier à la personne accueillie que sa demande a été entendue, prise au sérieux, que la situation présentée est suivie ; tout en veillant à ce qu'un courrier écrit ne la mette pas en danger.

Il s'agit de rester neutre ; témoigner un soutien ou prendre position est problématique.

<sup>1</sup> Cf. Articulation entre informations délivrées sur le mode de la confession, la confidence et le secret professionnel

## 2. Agir et réagir

### Eglise et Justice

**La loi civile l'emporte sur les règlements de l'Église : le droit commun, civil ou pénal, s'applique à tous, aux fidèles comme aux responsables ecclésiastiques. Il ne revient pas aux membres de l'Église de « mener l'enquête », de savoir qui dit vrai, cela appartient aux pouvoirs publics.**

Nous partageons les éléments du document de la FPF, page 37 :

*En tout état de cause, quiconque est informé de violences sexuelles commises sur un majeur ou un mineur doit impérativement saisir les autorités compétentes, dans l'Église et hors de l'Église, dès lors que ces informations ne relèvent pas du secret professionnel (voir ci-dessous). Sa responsabilité civile et pénale est engagée, ou celle de l'Église comme personne morale, si l'institution est informée et n'agit pas. L'absence d'action pour prévenir la réitération d'une violence sexuelle est pénalement répréhensible, à plus forte raison lorsque la victime a moins de 15 ans.*

#### 2.1. Signaler aux autorités compétentes

La question de signaler peut confronter deux principes déontologiques : la lutte contre les violences, avec son corollaire le délit de non-assistance à personne en danger, et le respect du secret professionnel auxquels sont tenus les ministres du culte.

##### 2.1.1. Le secret professionnel des ministres du culte

Le droit français institue une obligation de respect du secret professionnel, considéré comme un droit de protection. En principe, la révélation d'une information à caractère secret par une personne qui en est dépositaire est passible d'une condamnation pénale. L'article 226-13 du code pénal dispose que :

*« La révélation d'une information à caractère secret par une personne qui en est dépositaire soit par état ou par profession, soit en raison d'une fonction ou d'une mission temporaire, est punie d'un an d'emprisonnement et de 15 000 euros d'amende. »*

S'il n'existe pas de liste énumérant les professions astreintes au secret, la Cour de cassation admet que les ministres du culte sont dépositaires d'un secret professionnel qui couvre les informations recueillies pendant la confession et celles qui leur sont communiquées dans l'exercice de leur ministère. Cette reconnaissance a été formalisée par la circulaire du 11 août 2004 relative au secret professionnel des ministres du culte et aux perquisitions et saisies dans les lieux de culte.

Seule la loi peut déroger au respect du secret professionnel. Dans certains cas, le secret doit être levé, dans d'autres cas, le secret peut être levé.

##### 2.1.2. L'obligation de signaler

###### **. L'obligation des agents des cultes d'Alsace Moselle d'informer de crimes ou délits dont ils ont connaissance**

L'article 40 du code de procédure pénale dispose que

*« (...) Toute autorité constituée, tout officier public ou fonctionnaire qui, dans l'exercice de ses fonctions, acquiert la connaissance d'un crime ou d'un délit est tenu d'en donner avis sans délai au procureur de la République et de transmettre à ce magistrat tous les renseignements, procès-verbaux et actes qui y sont relatifs. »*

Défini de façon large par le législateur (tout fonctionnaire) et étendu par la jurisprudence, le champ de cette obligation inclut les agents des cultes reconnus d'Alsace Moselle. L'obligation prime sur le secret.

###### **. L'obligation d'empêcher un crime ou un délit contre l'intégrité corporelle d'une personne et l'obligation de porter assistance à une personne en péril**

L'article 223-6 du code pénal dispose que :

*« Quiconque pouvant empêcher par son action immédiate, sans risque pour lui ou pour les tiers, soit un crime, soit un délit contre l'intégrité corporelle de la personne s'abstient volontairement de le faire est puni de cinq ans d'emprisonnement et de 75 000 euros d'amende.*

*Sera puni des mêmes peines quiconque s'abstient volontairement de porter à une personne en péril l'assistance que, sans risque pour lui ou pour les tiers, il pouvait lui prêter soit par son action personnelle, soit en provoquant un secours.*

*Les peines sont portées à sept ans d'emprisonnement et 100 000 euros d'amende lorsque le crime ou le délit contre l'intégrité corporelle de la personne mentionnée au premier alinéa est commis sur un mineur de quinze ans ou lorsque la personne en péril mentionnée au deuxième alinéa est un mineur de quinze ans. »*

Cet article définit deux infractions distinctes : le non-empêchement de crime ou délit contre l'intégrité corporelle d'une part, et la non-assistance à personne en péril d'autre part<sup>2</sup>. Dans les deux cas, l'obligation de l'empêcher s'applique à tous et prime sur le secret professionnel<sup>3</sup>.

### **2.1.3. La faculté de signaler pour les ministres du culte tenus au secret**

L'article 226-14 du code pénal vise la protection des mineurs maltraités et des personnes en état de faiblesse. Il autorise les professionnels tenus au secret à signaler les privations et sévices infligés aux mineurs, même s'ils doivent pour cela révéler une information couverte par le secret.

Cette faculté ou option de conscience est reprise dans la circulaire du 11 février 2004 relative au secret professionnel des ministres du culte et aux perquisitions et saisies dans les lieux de culte, qui précise explicitement que « *la possibilité de signalement à l'autorité judiciaire de certains faits, prévue par l'article 226-14 du code pénal, ne peut être analysée que comme simple faculté laissée à la discrétion du débiteur du secret, et non comme une obligation* ».

La liberté d'appréciation laissée au ministre du culte sur sa faculté de révéler ou non des informations à caractère secret connaît toutefois des limites. Les professionnels astreints au secret doivent répondre à l'obligation pénale d'assistance à personne en péril. L'obligation de l'article 223-6 du code pénal l'emporte sur la faculté de signaler de l'article 226-14 dès lors que la révélation apparaît comme le moyen le plus approprié, voire le seul, pour mettre fin au péril et n'autorise pas à l'indifférence ou l'inaction (cf. point 2.1.2).

### **2.1.4. L'information de la personne victime**

Dans le cas où un signalement est fait, la personne victime est informée. Il est préférable de recueillir son adhésion. Le dépôt de plainte de la victime est toujours à privilégier à un signalement.

## **2.2. Suivre en Eglise**

### **2.2.1. Saisir le Comité d'accueil et de suivi de l'UEPAL**

Si les faits sont liés à l'UEPAL, la personne qui reçoit le témoignage invite et accompagne la personne victime à prendre contact avec le **Comité d'accueil et de suivi** de l'UEPAL chargé de :

- A. Ecouter, accompagner
- B. Discerner les situations
- C. Veiller à la mise à jour des textes et poursuivre la réflexion

Ce comité d'accueil et de suivi est composé de plusieurs personnes discernées et nommées par le Conseil plénier pour un mandat de trois ans. Il comprend des professionnels extérieurs aux instances ecclésiales, présentant des garanties de compétence et d'impartialité.

Le comité d'accueil et de suivi peut être saisi par toute personne qui en ressent le besoin. Les modalités d'accueil sont à la discrétion du comité lui-même. Les suites de l'entretien sont sous sa responsabilité.

### **2.2.2. Rédiger un écrit, acter la tenue d'un entretien institutionnel**

La parole reçue lors d'un entretien (pastoral ou autre) peut conduire à la tenue d'un entretien institutionnel.

---

<sup>2</sup> Il y a délit de non-assistance à personne en danger lorsque la personne en danger fait face à un péril grave et imminent, qui menace son intégrité corporelle ou son bien-être moral et que le témoin, ayant conscience de ce danger, s'abstient volontairement d'intervenir, de porter assistance à la victime en détresse ou d'alerter les secours.

<sup>3</sup> Le 13 décembre 2022, le tribunal judiciaire d'Orléans a condamné un pasteur à 12 mois de prison avec sursis. Il était poursuivi pour n'avoir pas dénoncé des viols commis par un membre de son Eglise.

Pour tout entretien institutionnel au cours duquel une information concernant des violences spirituelles, physiques ou sexuelles est donnée, un compte rendu succin et factuel est rédigé<sup>4</sup>.

Garder une trace écrite permet d'assurer le suivi approprié, de conserver la mémoire, si l'entretien concerne un ministre du culte, le compte rendu figure dans son dossier individuel<sup>5</sup>.

Le compte rendu est relu et validé par les personnes présentes lors de l'entretien.

Au regard de l'obligation de discrétion, l'utilisation d'internet nécessite la plus grande vigilance.

### 2.2.3. Sur le dépôt de plainte par la personne victime

Le souhait de la personne victime ou de ses parents de porter plainte, d'entamer ou non des démarches sera respecté.

La démarche de dépôt de plainte est à encourager afin de permettre à la justice d'intervenir.

Il est important de préciser à la personne victime qu'elle peut déposer soit une la plainte simple (qui déclenche une enquête de police) soit une plainte avec constitution de partie civile (qui saisit le juge d'instruction pour qu'il ouvre une information judiciaire) ; la plainte avec constitution de partie civile permet à la victime de passer outre un classement sans suite ou une absence de réponse du parquet.

Le dépôt de plainte de la victime est à privilégier à un signalement.

### 2.2.4. Sur la suspension temporaire d'une personne responsable ou représentante de l'UEPAL faisant l'objet d'un signalement, d'une plainte

#### → Pour des faits dans le cadre des fonctions au sein de l'UEPAL

Si une personne en situation de responsabilité ou de représentation de l'UEPAL fait l'objet d'un signalement, d'une plainte à son encontre pour des actes de violence dans le cadre de son engagement dans l'UEPAL – la personne est mise en cause dans le cadre de sa fonction en Église (collaborateur, collaboratrice, paroissien, membre ou responsable de l'Église ...), il convient de suivre ce qui est indiqué dans le document de la FPF (II.4, page 40) :

*Il ne revient pas aux membres de l'Église de « mener l'enquête », ni de savoir qui dit vrai. Cela appartient à la justice. Toutefois, l'Église doit signifier à la personne mise en cause que durant toute la durée de l'enquête, elle doit s'abstenir de toute présence aux activités de l'Église. Cela ne veut pas dire que l'Église ne respecte pas la présomption d'innocence. La personne est mise à l'écart aussi pour être protégée des paroles et réactions qui pourraient l'atteindre.*

*Cette mise à l'écart signifie également l'arrêt de toutes ses responsabilités, durant tout le temps que dure la procédure. Le pasteur, si c'est lui qui est en cause, devrait continuer à percevoir son traitement, mais en respectant strictement son retrait (aucune activité, téléphone, ni courriels, ni réseaux sociaux...).*

Il convient d'exposer la situation à la paroisse.

La personne faisant l'objet d'un signalement, d'une plainte à son encontre est reçue par les responsables territoriaux et au moins une personne représentant la direction d'Église. Cette rencontre n'est pas une enquête mais un entretien sur la situation ; il s'agit aussi de voir comment l'institution et la personne responsable ou représentante de l'UEPAL prennent en compte les réalités privées-publiques pour le travail pastoral. Un compte rendu d'entretien est rédigé et relu par les participants.

S'il est avéré qu'une plainte a été déposée et qu'une enquête est en cours, une mesure de suspension à titre conservatoire est prise, avec maintien du salaire, en attendant le résultat de l'enquête. La mesure n'est pas une sanction. Prise dans l'intérêt de l'Église, de la personne, des éventuelles victimes, elle consiste à éloigner temporairement la personne.

#### → Pour des faits dans le cadre de la vie privée

Si une personne en situation de responsabilité ou de représentation de l'UEPAL fait l'objet d'un signalement, d'une plainte à son encontre pour des actes de violence dans le cadre de sa vie privée, il convient de mesurer l'impact sur le travail du pasteur et sur l'image de la fonction pastorale.

<sup>4</sup> Cf. Annexe 2 Compte rendu d'un entretien institutionnel

<sup>5</sup> Cf. Annexe 3 Consultation de son dossier individuel par un agent de droit public

Le curseur entre vie privée et ministère public de pasteur est à apprécier, avec l'aide du **Comité d'accueil et de suivi** de l'UEPAL (point 2.2.1), par la direction de l'UEPAL qui évalue la situation et prend alors ses responsabilités<sup>6</sup>.

### 2.2.5. Après la décision de justice

Toute personne condamnée pénalement pour faits d'homicide volontaire, de violences volontaires, de viol, d'agression sexuelle, d'inceste ou de harcèlement sexuel ou moral ne peut plus exercer un ministère au sein de l'Eglise.

Toute personne condamnée pénalement pour d'autres faits peut se voir imposer la même sanction en fonction de la gravité des faits reprochés.

Toute personne déclarée non-coupable par une juridiction pénale des faits qui lui sont reprochés (décision de relaxe du tribunal correctionnel ou décision d'acquiescement de la cour d'assise) est réintégrée dans ses fonctions. Il n'est pas opportun qu'elle exerce son ministère dans la même communauté.

Si la phase d'enquête aboutit à une décision de classement sans suite ou une ordonnance non-lieu, sur avis du comité d'accueil et de suivi, la direction d'Eglise évalue la situation et prend ses responsabilités.

### **Le groupe de travail recommande en outre**

- A la FIP de mettre ces questions au programme, explicitement, de la formation
- A la DJ de proposer une formation d'une journée par an à tous les bénévoles engagés dans le travail jeunesse en UEPAL.
- Une séance sur cette thématique doit figurer dans le programme de KT

\* \* \*

---

<sup>6</sup> Dès lors que le/la pasteur.e a été auditionné dans le cadre de l'enquête, la direction d'Eglise évalue la situation et prend ses responsabilités. Une des mesures à prendre peut être la suspension à titre conservatoire, avec maintien du salaire en attendant le résultat de l'enquête. Cette suspension, qui n'est pas une sanction, vise à éviter d'éventuels troubles susceptibles de porter atteinte à l'intérêt du service et/ou à l'intérêt de l'agent lui-même.

Si à la suite de l'audition, le/la pasteur-e est mis en examen, la mesure à prendre est alors la suspension à titre conservatoire avec maintien du salaire, en attendant le résultat de l'enquête de la justice.

## **ANNEXE 1 : Accuser réception d'une demande**

---

J'ai bien reçu votre témoignage.

Je prends note de cette prise de contact et des éléments que vous nous partagez. Je vous informe que les différentes personnes en responsabilités portent de manière collégiale, une grande attention à cette situation.

Avec toute mon attention.

## **ANNEXE 2 : Compte rendu d'entretien institutionnel**

---

### **Entretien avec [nom, prénom], le [date]**

L'entretien commence à [heure]

Présents :

- Nom, fonction
- Nom, fonction
- Nom, fonction

M. .... présente le cadre de cet entretien :

Rappel des faits

L'entretien d'aujourd'hui a été demandé par ..... pour faire le point avec M. / Mme .....

M. / Mme..... entend ce qui lui est reproché.

En retour, il/elle précise que .....

Nous échangeons sur la tension entre ce qui est de l'ordre de la vie privée et la réalité qu'un pasteur est aussi un personnage public.

Nous soulignons la gravité de tout fait de violence qui serait exercé par un membre du corps pastoral.

En tant que responsables de l'UEPAL, nous informons M./Mme ..... que s'il/elle devait faire l'objet d'une enquête judiciaire, il fera l'objet d'une mesure administrative de suspension à titre conservatoire avec maintien du traitement. Cette suspension, qui n'est pas une sanction, vise à éviter d'éventuels troubles susceptibles de porter atteinte à l'intérêt du service et à l'intérêt du pasteur lui-même.

L'entretien se termine à [heure]

Compte rendu adopté le [date] par les x personnes présentes à l'entretien.

## **ANNEXE 3 : Consultation de son dossier individuel par un agent public**

---

### **Dossier administratif d'un agent public : quelles sont les règles de gestion ?**

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F31546>

Vérfifié le 01 janvier 2023 - Direction de l'information légale et administrative (Première ministre)

Votre dossier individuel réunit tous les documents concernant votre situation administrative et l'évolution de votre carrière. Il peut être géré sur support électronique. Il comporte notamment les documents portant sur les informations suivantes :

- Votre état civil
- Votre situation de famille
- Vos diplômes
- Votre carrière : arrêtés de nomination, d'avancement, de promotion interne, de changement de position statutaire (détachement, mise en congé parental, etc.)
- Vos évaluations professionnelles
- Les formations que vous avez suivies
- Vos absences : arrêtés de mise en congé (de maternité, de paternité, de maladie, etc.)

Votre dossier ne doit comporter aucun document mentionnant vos opinions ou activités politiques, syndicales, religieuses ou philosophiques.

En application du secret médical, aucune information relative à votre santé ne doit non plus y figurer. Seules les suites administratives de votre état de santé peuvent apparaître dans votre dossier (arrêté de mise en congé de maladie, avis du conseil médical, etc.).

La mention des sanctions disciplinaires amnistiées ou effacées est également interdite. En revanche, les documents évoquant les faits à l'origine de la sanction ne sont pas retirés.

Le dossier individuel est unique : tous les documents vous concernant doivent y être rassemblés.

*À noter : Dans la fonction publique territoriale, les centres de gestion constituent un dossier individuel par fonctionnaire, pour l'exercice de leurs missions à l'égard des collectivités qui leur sont affiliées. Ce dossier comporte une copie des pièces, figurant dans le dossier tenu par la collectivité employeur, et portant sur la carrière du fonctionnaire. Vous et votre collectivité employeur pouvez le consulter.*

### **Dossier papier ou électronique**

Votre dossier peut être géré sous format papier.

Il peut aussi être créé et géré, en tout ou partie, sur support électronique à partir de documents papier numérisés ou produits directement sous forme électronique. (...)

### **Passage au dossier électronique**

Les conditions de création et de passage à la gestion des dossiers sur support électronique sont définies par l'administration, après avis du comité social. L'administration fixe la liste des documents, les catégories de personnels concernés et le calendrier de mise en œuvre de cette gestion. Elle fixe notamment la date à partir de laquelle toute nouvelle pièce versée au dossier ne peut l'être que sous format électronique. (...)

### **Accès à son dossier**

Vous pouvez à tout moment demander, par écrit, à consulter votre dossier. Vous n'avez pas à motiver votre demande.

L'administration doit répondre à votre demande dans le délai d'un mois. Au-delà, l'absence de réponse équivaut à un refus.

À la fin du délai d'un mois, vous pouvez saisir la commission d'accès aux documents administratifs (Cada).

La Cada rend un avis sur votre demande, qui vous est communiqué ainsi qu'à votre administration.

Votre administration informe la Cada de la suite qu'elle donne à votre demande.

Si elle confirme son refus, explicitement ou en gardant le silence, vous pouvez saisir le juge administratif.

En cas de dématérialisation de votre dossier, vous êtes informé des conditions dans lesquelles vous pouvez faire valoir vos droits en matière de traitement des données personnelles.

Vous pouvez demander la rectification d'une information, le retrait ou l'ajout d'un document à votre administration, soit lors de la consultation, soit ultérieurement.

Vous pouvez ainsi par exemple demander le retrait de votre dossier d'une lettre faisant état d'un mandat syndical. En revanche, un compte-rendu d'entretien avec votre supérieur hiérarchique concernant votre situation administrative doit être versé dans votre dossier individuel.

Votre administration doit vous informer que ce document est versé à votre dossier.

Vous ne pouvez pas en demander le retrait, ni la destruction.

Vous pouvez demander la copie de votre dossier.

La consultation peut avoir lieu pendant le temps de travail, mais vous pouvez emporter la copie de votre dossier pour le consulter chez vous.

Votre dossier administratif ne peut être consulté que par vous-même. Mais vous pouvez vous faire accompagner d'une personne de votre choix lors de la consultation.

### **Obligation de discrétion, secret professionnel**

Voici les éléments du document de la FPF adopté par l'AG des 28-29 janvier 2023, "[Les violences sexuelles et spirituelles dans le protestantisme. Constats, analyse, engagements et recommandations](#)", p 38-39

#### **Qui est concerné par l'obligation de discrétion ?**

*L'obligation de discrétion concerne non seulement les pasteurs, qui exercent un ministère personnel, mais aussi les personnes qui exercent un ministère collégial : local, régional, national (par exemple les membres d'un conseil presbytéral / conseil d'anciens, d'un conseil régional...).*

*Lorsqu'un conseil est conduit à évoquer une situation mettant en cause des personnes, il est nécessaire que le conseil concerné en débâte à huis-clos (en présence des seules personnes tenues au secret professionnel).*

*Il est recommandé, autant que possible, d'anonymiser la situation. Cela permettra à chacun de s'exprimer librement et préservera l'intégrité de la personne concernée. La stricte confidentialité des débats est requise de la part de chacun. Si un compte-rendu est fait, il est important de veiller à ne noter que la décision prise, et de manière anonyme, et à ne diffuser ce compte-rendu qu'aux membres du conseil concerné. Les règles d'accès aux archives des comptes-rendus de conseil sont strictes et interdisent la consultation des parties à huis-clos.*

*Au regard de l'obligation de discrétion, l'utilisation d'internet et des réseaux sociaux – qui équivalent bien souvent à un espace public – nécessite la plus grande vigilance. Avant d'écrire ou de transférer un message, notamment, bien vérifier les destinataires !*

#### **Qu'en est-il du secret professionnel ?**

*Un ministre du culte est astreint au secret professionnel. Ce n'est ni un choix, ni une simple possibilité, mais une obligation légale (voir articles 226-13 et 226-14 du Code pénal). Nul ne peut relever le ministre de cette obligation, pas même la personne qui s'est confiée à lui. Les informations couvertes par le secret professionnel, à l'instar des violences sexuelles, ne peuvent en aucun cas être partagées avec les membres du conseil d'Église. En cas de travail de type supervision, il faut veiller à rendre la situation totalement anonyme. En cas d'hésitation sur la conduite à tenir, le ministre s'en ouvrira à l'autorité ecclésiastique dont il dépend. Il pourra aussi consulter d'autres personnes tenues par le secret professionnel (avocat, médecin, travailleur social, etc.).*

*Le secret professionnel couvre toute information dont le pasteur a eu connaissance en raison de sa qualité de ministre. Si les confessions sont reçues par le pasteur en qualité d'ami, de parent ou de médiateur, ces confidences peuvent être considérées par la justice (et par elle seule) comme n'étant pas liées au ministère pastoral et donc ne plus relever du secret professionnel. Ces informations doivent avoir été reçues sur le mode de la confession ou de la confidence. Autrement dit, selon le vocabulaire ecclésiastique, en entretien pastoral ou dans une correspondance de ce type. Si le ministre a pris connaissance de ces informations par un rapport, une enquête, des recherches qu'il a entreprises, etc., il n'est pas lié par le secret professionnel : s'il doit bien sûr demeurer discret vis-à-vis de la personne et de l'entourage, il est cependant tenu de transmettre les informations dont il dispose à l'autorité judiciaire, en cas de délit ou de crime, par exemple. La circulaire de 2004-83 demande aux procureurs de la République de « diligenter de manière systématique des enquêtes, dès lors qu'existe une suspicion de non-révélation de crime infligé à des mineurs de [moins de] 15 ans »*

*Si ces informations concernent des sévices graves ou des violences sexuelles sur un mineur de moins de 15 ans ou une personne vulnérable, le pasteur n'est pas tenu au secret professionnel. « Au vu de l'article 226-14, il semble qu'un ecclésiastique, comme toute autre personne, qui révélerait des infractions de sévices graves ou d'atteintes sexuelles sur un mineur de (moins de) quinze ans ou une personne vulnérable hors d'état de se protéger, n'encourrait aucune poursuite pour violation du secret professionnel, puisque la loi lui autorise cette révélation » (cf. paragraphe B.1. de la circulaire)*

*Mais la loi reconnaît qu'il s'agit là d'une possibilité et non d'une obligation : « L'absence de dénonciation par une personne tenue au secret professionnel d'un crime dont elle aurait eu connaissance ne saurait être sanctionnée pénalement et la possibilité de signalement à l'autorité judiciaire de certains faits, prévue par l'article 226-14 du Code pénal, ne peut être analysée que comme simple faculté, laissée à la discrétion du débiteur du secret, et non comme une obligation ». C'est une « possibilité » dont dispose le ministre du culte pour tous les crimes, et en particulier pour ceux subis par des mineurs de moins de 15 ans.*

*Dans l'état actuel de la loi, la FPF encourage les pasteurs à accompagner la victime dans ses démarches judiciaires et à utiliser en conscience la faculté ouverte par la loi d'informer les autorités compétentes de crimes dont il a eu connaissance sur des mineurs de moins de 15 ans et sur des personnes vulnérables, et notamment toutes les fois où la victime est en danger immédiat et où l'agresseur risque de faire d'autres victimes. Un code de déontologie serait utile à chaque Église et institution.*