

# **Programme de lutte et ligne de conduite adoptés par le Conseil Synodal concernant le harcèlement sexuel et les abus sexuels sur le lieu de travail**

**adoptés les 21 février 2001 et 5 avril 2006**

## **I. PROGRAMME DE LUTTE du 21 février 2001**

### **Déclaration de principe du Conseil synodal**

Le présent programme du Conseil synodal s'adresse à toutes les personnes qui sont au service des Églises réformées Berne – Jura. Il a une portée obligatoire pour toutes et pour tous et sera remis au personnel en place comme aux personnes nouvellement engagées, en même temps que la brochure intitulée „Harcèlement sexuel et abus sexuels au cours des activités professionnelles et bénévoles accomplies dans le cadre de l'Église" \*.

#### **1. À propos du harcèlement sexuel:**

Toutes les collaboratrices et tous les collaborateurs des Églises réformées Berne - Jura ont droit à la protection de leur intégrité personnelle.

Le harcèlement sexuel sur le lieu de travail que représente l'Église constitue une atteinte à la personnalité et à la dignité humaine.

#### **2. À propos des abus sexuels:**

Toutes les personnes qui s'adressent aux collaboratrices et aux collaborateurs, ainsi qu'aux représentantes et aux représentants des Églises

---

\* La brochure illustrée issue à ce sujet peut être obtenu auprès de:  
Églises reformées Berne-Jura-Soleure  
Paroisses et formation  
Schwarztorstrasse 20, C.P. 6051, 3001 Berne  
Tél. 031 385 16 16, Fax 031 385 16 20  
E-mail: [bildung@refbejuso.ch](mailto:bildung@refbejuso.ch)

réformées Berne – Jura, ont droit à la protection de leur intégrité personnelle.

Les abus sexuels commis lors d'une activité accomplie dans le cadre de l'Église constituent une atteinte à la personnalité et à la dignité des personnes qui s'adressent à nous pour obtenir des conseils, une aide ou une assistance pastorale. Ils constituent des atteintes massives à l'intégrité psychique, spirituelle et physique des personnes concernées et un abus de pouvoir à l'égard de celles et de ceux qui recherchent auprès de l'Église protection, aide, sollicitude et instruction, des droits qui leur sont inconditionnellement réservés.

Le harcèlement sexuel sur le lieu de travail et les abus sexuels commis par des collaboratrices et des collaborateurs des Églises réformées Berne – Jura sont interdits et bénéficient d'une tolérance nulle. Les personnes fautives seront sanctionnées.

### **A propos de la terminologie:**

#### **1. Harcèlement sexuel**

Par harcèlement sexuel, nous entendons tout comportement de nature sexuelle qui va à l'encontre de la volonté d'une personne et qui la dégrade en vertu du sexe auquel elle appartient ou en vertu de son orientation sexuelle.

Le harcèlement sexuel peut prendre différentes formes: remarques embarrassantes ou scabreuses; paroles et gestes qui rabaissent ou déprécient une personne sur la base de son sexe ou de son orientation sexuelle; affichage ou distribution de matériel sexiste; attouchements ou avances non désirés; invitations accompagnées de promesses d'avantages ou de menaces de représailles.

#### **2. Abus sexuels**

Il y a abus sexuels chaque fois qu'une personne qui travaille dans l'Église profite de la position que lui confère sa fonction ou sa tâche et de la relation de dépendance qui en découle pour des tiers pour assouvir ses désirs et ses besoins sexuels. La notion ne comprend pas seulement les attouchements et les contacts de nature sexuelle, mais aussi les transgressions verbales: références répétées à la sexualité dans les entretiens, allusions ou intérêt exagéré pour les relations sexuelles des personnes en quête d'aide.

## **Prendre ses responsabilités**

### **1. Prévenir le harcèlement sexuel sur le lieu de travail que constitue l'Église**

Le Conseil synodal en appelle à toutes les collaboratrices et à tous les collaborateurs afin qu'ils respectent mutuellement leur sphère personnelle et afin qu'ils se défendent de toute transgression.

Le Conseil synodal conseille aux personnes qui se sentent harcelées sexuellement sur leur lieu de travail de faire comprendre sans équivoque à la personne qui harcèle qu'elles ne tolèrent pas leur attitude.

Les camarades de travail sont invités à soutenir les personnes concernées par le harcèlement sexuel si celles-ci le souhaitent.

Lorsqu'une personne victime de harcèlement sexuel sur le lieu de travail développe une attitude de rejet, qu'elle s'adresse à la personne de confiance ou à une personne hiérarchiquement supérieure, aucun inconvénient professionnel et aucune atteinte à sa dignité personnelle ne doivent en découler.

### **2. Prévenir les abus sexuels**

Nous demandons à toutes nos collaboratrices et à tous nos collaborateurs d'accorder une attention toute particulière à une délimitation stricte entre leur fonction professionnelle et leur sphère privée. Tous ceux qui remarquent que cette délimitation devient difficile, voire impossible dans une situation professionnelle particulière, sont appelés à analyser la situation au cours d'une consultation neutre ou lors d'une supervision ; si nécessaire, on mettra fin à la relation professionnelle en question.

Celui ou celle qui a l'impression qu'une collaboratrice, un collaborateur, une collègue ou un collègue oriente en premier lieu ses relations de diaconie ou d'enseignement vers ses besoins personnels et que par le choix de ses mots, par ses gestes ou tout autre comportement, cette personne ne respecte pas la distance appropriée, ne doit en aucun cas faire preuve de passivité. Le Conseil synodal invite les collaboratrices et les collaborateurs à parler à la personne en question, à lui conseiller de s'adresser à la personne de confiance nommée par l'Église, ou, si les soupçons demeurent, à en informer leurs supérieurs.

Tous ceux qui apprennent par une victime d'abus qu'une collaboratrice ou un collaborateur a été fautif soutiennent la personne abusée et l'encouragent à se défendre, en l'informant de la possibilité qui existe de s'adresser à la personne de confiance nommée par l'Église. Les démarches ultérieures peuvent être prises uniquement avec l'accord de la personne concernée.

## Mesures

### **1. Information**

Le présent texte informe toutes les collaboratrices et tous les collaborateurs, en place ou nouveaux, de l'attitude du Conseil synodal en la matière ; ces principes sont obligatoires pour toute personne employée par l'Union synodale Berne – Jura, indépendamment de sa position hiérarchique.

### **2. Formation continue et perfectionnement professionnel**

Le Conseil synodal veille à ce que les cadres et les collaboratrices et les collaborateurs aient accès à des manifestations de formation continue adéquates qui évoquent le harcèlement sexuel et les abus sexuels. Il prévoit la participation de la totalité du personnel à ces manifestations.

### **3. Les devoirs des cadres**

Les cadres veillent à ce que dans leur secteur, il n'y ait ni harcèlement sexuel, ni abus sexuels. À cette fin, ils évoqueront le thème du harcèlement sexuel et des abus sexuels sous une forme adéquate à l'intérieur de leur secteur et procéderont à la sensibilisation du personnel.

Lorsque des collaboratrices ou des collaborateurs concernés s'adressent aux cadres pour se plaindre à ce sujet, les cadres sont tenus d'écouter ces personnes, de les soutenir et de veiller à ce qu'aucun inconvénient n'en découle pour elles au lieu de travail. Les cadres sont tenus de donner suite à ces plaintes.

Les cadres s'entretiennent avec la personne soupçonnée. Si les soupçons se vérifient, ils expliquent que le harcèlement sexuel ou les abus sexuels sont des transgressions intolérables. Ce sont les cadres qui décident des entretiens ultérieurs, ainsi que des mesures et des sanctions à prendre.

### **4. Personne de confiance**

La personne de confiance nommée par l'Église conseille et soutient les personnes concernées par le harcèlement sexuel ou par les abus sexuels ; elle informe quant aux voies de droit et quant aux offres externes de consultations. Elle est tenue par le secret professionnel. À leur demande, les hommes peuvent se faire conseiller par des hommes.

### **5. Procédure en cas de harcèlement sexuel et d'abus sexuels**

La personne concernée peut s'adresser à son supérieur / à sa supérieure et/ou à la personne de confiance nommée par le Conseil synodal. Elle

peut entamer une procédure civile et/ou pénale, avec l'aide de cette personne ou de manière autonome. En cas de harcèlement sexuel, elle peut aussi déposer une demande auprès de la Commission cantonale de conciliation contre les discriminations dans les rapports de travail.

### **Sanctions**

Suivant la gravité du harcèlement, les mesures vont du blâme écrit au licenciement immédiat.

Les procédures civile et pénale demeurent réservées.

### **Dénonciation abusive**

Toute personne qui se livre à une dénonciation à la légère contre un tiers qui n'est pas fautif au sens de la présente déclaration de principe risque des sanctions identiques à celles qui sont mentionnées ci-dessus.

Berne, le 21 février 2001

AU NOM DU CONSEIL SYNODAL  
Le président: *Samuel Lutz*  
Le chancelier: *Anton Genna*

-----

## **II. LIGNE DE CONDUITE du 5 avril 2006**

1. Les **lignes directrices** datant de 2001 restent valables.
2. **Structure d'accueil**
  - a) La structure d'accueil demeure compétente en cas de problèmes tant de harcèlement sexuel sur le lieu de travail que d'abus sexuels dans des situations de consultation. La séparation de ces deux cas de figure, souhaitée par Madame Steinlin, n'a pas lieu d'être car, précisément dans un contexte paroissial, ils sont souvent liés.
  - b) La structure d'accueil est à disposition de toutes les paroisses de l'Eglise parallèlement aux services généraux de l'Eglise.
  - c) Les fonctions de la structure d'accueil sont mieux définies; elles doivent être bien distinctes de celles d'autres services (office de conciliation, autorités d'instruction, autorités disciplinaires, service thérapeutique, représentation par un avocat).

- d) La structure d'accueil aide en premier lieu les victimes, mais elle peut aussi être consultée par les employeurs (paroisses) et les auteurs des actes punissables. Elle applique les mêmes critères à toutes les personnes concernées (système de référence). Par son attitude professionnelle, la structure d'accueil doit assurer la confidentialité et se protéger contre l'instrumentalisation de part et d'autre.

### **3. Fonctions de la structure d'accueil:**

- a) La structure d'accueil répond aux questions et explicite les situations. Si une personne membre du personnel ou de la paroisse est irritée par le comportement d'un collaborateur ou d'une collaboratrice de l'Eglise, elle peut s'adresser à la structure d'accueil et lui demander de l'aider à évaluer au mieux la situation concrète. D'autres personnes confrontées à une telle attitude irritante ou incommode ont aussi cette possibilité.
- b) Si un comportement est considéré comme du harcèlement sexuel ou un abus sexuel, la structure d'accueil présente différentes solutions aux personnes qui lui demandent conseil.
- c) Si la personne concernée souhaite obtenir un soutien et un accompagnement plus larges, la structure d'accueil peut soit l'offrir elle-même lors d'un premier conseil, soit lui conseiller une autre adresse.
- d) Par contre, la structure d'accueil n'agit pas d'elle-même dans des cas particuliers. Autrement dit, sa compétence d'action (dénonciation, plainte auprès du supérieur, demande de conciliation) dépend en tout temps d'une consultation par une personne cherchant conseil.
- e) La structure d'accueil doit faire régulièrement état de son action auprès du Conseil synodal en préservant l'anonymat des personnes concernées, mais en décrivant les problèmes traités. Ce rapport permet au Conseil synodal de connaître les besoins d'information, d'explication et d'action dans les différents domaines, ainsi que les problèmes à résoudre. Le Conseil synodal peut faire des propositions pour améliorer l'organisation et proposer des mesures de protection contre le harcèlement et les abus sexuels.

### **4. Profil d'exigences de la structure d'accueil:**

- a) Spécialisation: la structure d'accueil doit connaître la problématique du harcèlement et des abus sexuels, sans disposer nécessairement de compétences juridiques particulières.

- b) Empathie: la structure d'accueil doit être préparée et capable de comprendre la problématique des personnes concernées tout en sachant définir ses limites.
- c) Accessibilité: la structure d'accueil est clairement identifiée et facilement atteignable. La consultation peut rester anonyme, du moins dans un premier temps. Cet anonymat est favorisé par les nouveaux moyens de communication, comme le courriel et les forums sur internet. Un cabinet juridique peut sembler en effet d'un accès trop difficile pour certains.
- d) Communication: la structure d'accueil doit être en mesure d'assumer de manière crédible des tâches de prévention, d'information et de rapport. Elle n'attend pas que les victimes viennent à elle, mais sait se faire connaître.
- e) Personnalisation: la structure d'accueil doit être connue en tant que telle, non seulement par sa fonction mais aussi par son nom, y compris si elle assume d'autres tâches de consultation.
- f) Autonomie et indépendance vis-à-vis de la hiérarchie: la structure d'accueil est responsable d'offrir une consultation aux personnes qui en ont besoin. Pour ce faire, elle ne reçoit aucune directive, même dans des cas particuliers, de la part ni de son employeur ni de personnes extérieures.
- g) Réserve et confidentialité: la discrétion est la base de tout rapport de confiance. La structure d'accueil est donc soumise au secret professionnel dans la mesure où celui-ci est protégé par la loi. Elle ne peut en être déliée que par le Conseil synodal, lorsque les intérêts en jeu menacent gravement la vie ou l'intégrité personnelle ou corporelle d'une personne et qu'il n'existe aucune autre possibilité de parer ce danger.

## **5. Communication en rapport avec la structure d'accueil:**

- a) La structure d'accueil est régulièrement invitée aux assemblées du personnel ou autres séances du personnel, y compris au niveau des secteurs. Le service du personnel et tous les cadres des services généraux de l'Eglise sont tenus de faire connaître ses services.
- b) Son adresse et son numéro de téléphone doivent être rappelés au personnel sous une forme appropriée (sur intranet, par un autocollant apposé dans les toilettes, etc.)
- c) Le service de communication veille à ce que les services de la structure d'accueil soient régulièrement rappelés aux paroisses et au public sous une forme appropriée.

**6. Principes d'intervention en cas de harcèlement et d'abus sexuels:**

- a) Tous les responsables (autorités, supérieurs) prennent clairement position et condamnent le harcèlement et les abus sexuels commis dans leur domaine de responsabilité. Ils prennent les mesures nécessaires pour résoudre les éventuelles difficultés que rencontrent les personnes concernées au niveau de l'ambiance de travail et introduisent l'éventuelle procédure nécessaire.
- b) Les mesures et sanctions éventuelles se dirigent contre les auteurs des actes punissables et non contre les victimes. Le nouveau droit du personnel de l'Eglise prévoit des sanctions disciplinaires (avertissement, mutation, licenciement disciplinaire) qui règlent les conditions, la procédure et les compétences dans ce domaine, sous réserve des attributions des paroisses et du JCE.
- c) La victime décide si et sous quelle forme elle porte plainte. Elle reçoit une information exhaustive et adéquate pour prendre sa décision en toute connaissance de cause, ainsi qu'un soutien en cas de procédure.
- d) Une culture d'entreprise fondée sur l'ouverture permet de thématiser à temps et en lieu opportun les éventuelles irritations causées par un comportement incommode.
- e) Les personnes de tous niveaux hiérarchiques sont appelées à contribuer à l'amélioration de la situation des victimes de harcèlement sexuel ou d'abus sexuels. L'écoute est une qualité demandée à tous, qui fait partie de la culture d'entreprise.
- f) Ces principes d'intervention sont régulièrement rappelés sous une forme appropriée tant au personnel qu'aux paroisses. Une culture d'entreprise fondée sur l'écoute et la prise en compte d'autrui est favorisée par l'attitude claire de la direction.
- g) Des conseils professionnels aident les victimes, les auteurs, les supérieurs, les proches et les collègues à évaluer correctement la situation concrète. Ils indiquent les conséquences de certains comportements déviants et des solutions possibles.

Berne, le 5 avril 2006

AU NOM DU CONSEIL SYNODAL  
Le président: *Samuel Lutz*  
Le chancelier: *Anton Genna*