

## Rapport du Conseil synodal sur la prévention du harcèlement et des abus sexuels

### **Prévention du harcèlement et des abus sexuels, en bref :**

*Le rapport s'inscrit dans la préoccupation du Conseil synodal sur les conditions de travail, sur la sécurité au travail et la protection de l'intégrité des personnes. Le Conseil synodal propose ici, en priorité, des mesures qui concernent des abus d'ordre sexuel. Ces mesures concernent toutes les personnes qui ont affaire à l'EREN, salariés, bénévoles et bénéficiaires des offres de l'Eglise. Dans ces questions délicates, il s'agit de trouver la juste attitude et les moyens adéquats pour appliquer une tolérance zéro envers tout abus de cet ordre, pour assurer une protection maximale envers les personnes lésées, tout en gardant les moyens d'un discernement adéquat.*

*S'inspirant de dispositifs qui ont été mis en place dans d'autres Eglises ou d'autres institutions, le Conseil synodal propose un concept comprenant des aspects d'information, un protocole d'intervention, la constitution d'un "groupe de confiance" et la mise en place de mesures de protection.*

*Le Synode est appelé à accepter ce concept afin de permettre de l'affiner.*

### **1. Pourquoi réaliser ce programme ?**

Au vu des nombreux chantiers déjà en cours dans l'EREN, notamment ceux liés à la concrétisation des Visions prospectives, la question peut légitimement se poser si le moment est bien choisi pour entrer dans une démarche de prévention du harcèlement et des abus sexuels. Le Conseil synodal est résolument d'avis que oui.

D'une part, traiter au fur et à mesure les questions récurrentes d'une vie d'Eglise, comme celles liées à sa mission, à ses structures ou à ses finances, est certes nécessaire mais insuffisant. En effet, il est tout aussi vital pour son devenir de travailler aussi à l'amélioration continue de son éthique ecclésiale, qui a autant valeur de témoignage collectif en paroles et en actes que ses services sur le terrain, comme la prédication, l'aumônerie ou la diaconie.

D'autre part, en se dotant d'un dispositif de prévention du harcèlement et des abus sexuels, l'EREN répond à trois exigences.

*Premièrement, une obligation légale* : en tant qu'employeur, l'EREN a le devoir général de protéger la santé de ses collaborateurs<sup>1</sup>. Plusieurs dispositions du Code des obligations et de la Loi fédérale sur l'égalité précisent les responsabilités qui lui incombent à ce titre.

*Deuxièmement, un devoir institutionnel* : comme toutes les autres institutions – plus particulièrement encore, celles dont l'activité est principalement axée sur les relations humaines – l'EREN n'est pas à l'abri de mécanismes malsains, ni d'abus de pouvoir.

Se confronter ouvertement à cette réalité en la nommant et en se dotant des moyens nécessaires pour prévenir au maximum ce type de situations, c'est témoigner du fait que l'EREN est une Eglise courageuse et responsable

*Troisièmement, un enjeu spirituel* : assurer l'intégrité physique, psychique et spirituelle des personnes jusque dans l'organisation interne de l'Eglise est un impératif évangélique incontournable.

---

<sup>1</sup> Le terme de "collaborateurs" s'applique aussi bien aux femmes qu'aux hommes employés dans l'EREN.

## 2. Pourquoi l'intégrité sexuelle avant tout ?

Le harcèlement et les abus sexuels constituent une forme particulièrement délicate et grave d'atteinte à l'intégrité et à la dignité des personnes. La responsabilité de l'EREN à cet égard est double : en tant qu'employeur mais aussi en tant qu'institution travaillant en direction d'un public élargi, elle a l'obligation aussi bien morale que légale de minimiser les risques de harcèlement et d'abus.

Cette responsabilité est d'autant plus grande que certaines de ses activités s'accomplissent dans un contexte relationnel particulier qui a mené dans le passé, et qui peut encore mener, à des abus. En effet, une attention particulière doit être portée aux situations dans lesquelles les permanents et les bénévoles reconnus de l'EREN s'occupent de personnes en situation de fragilité (accompagnement spirituel) ou de mineurs. Plusieurs mesures contribuant à renforcer un cadre général aussi sain et protecteur que possible ont déjà été mises en place, notamment l'obligation de présenter un extrait de casier judiciaire pour tout nouvel engagement professionnel dans l'EREN et l'encouragement à en produire un pour les personnes déjà en poste en contact avec des jeunes, la charte de qualité pour les camps d'enfants et de catéchumènes ou les dispositions sur le secret professionnel, adoptés par le Synode en janvier 2008.

## 3. Comment progresser ensemble : un dispositif sur mesure pour l'EREN

Pour se former à la prévention et à la gestion adéquate des situations de harcèlement et d'abus sexuels, l'EREN n'a pas tout à construire par ses propres moyens. Elle peut s'inspirer des programmes d'Eglises voisines, en particulier celui gracieusement mis à sa disposition par l'Eglise évangélique réformée du canton de Fribourg (EERF). Elle peut aussi s'appuyer sur les ressources mises à disposition par la Confédération. Enfin, le Conseil synodal a bénéficié de l'apport bénévole d'instances spécialisées du canton comme le Centre d'aide aux personnes lésées, l'Office cantonal des mineurs et le service juridique du Centre social protestant pour élaborer son projet de dispositif. Si cette première étape est concluante, il conviendra de l'élargir au harcèlement moral (*mobbing*). Toutefois, désireux de procéder avec soin et efficacité, le Conseil synodal a opté pour une démarche "pas à pas".

Le principe fondamental qui doit prévaloir dans tout ce processus est le suivant :

Faire face lucidement aux situations problématiques pour bien cerner leur nature et les résoudre de façon déterminée, constructive et respectueuse.
---

Bien que souvent imbriqués dans la pratique, les trois axes d'intervention dont se compose la démarche d'ensemble doivent être soigneusement distingués.

1. *Prévenir et identifier les problèmes* : parler ouvertement de harcèlement et d'abus sexuels et encourager toute personne mal à l'aise devant le comportement d'une autre à son égard à poser clairement ses limites permet d'éviter bon nombre de dérives. Concrètement, instaurer un climat général permettant d'aborder ces questions sans tabous signifie :
  - ⇒ prendre clairement et publiquement position au sujet du harcèlement et des abus sexuels (voir la "Prise de position du Conseil synodal concernant le harcèlement et les abus sexuels", annexée pour information)
  - ⇒ former largement à cette problématique particulière, pour bien distinguer ce qui relève du harcèlement sexuel et ce qui est inhérent aux difficultés ordinaires de la vie professionnelle
  - ⇒ rédiger et diffuser largement du matériel d'information
  - ⇒ en cas de doute : solliciter l'avis des spécialistes, notamment lorsque des mineurs sont concernés
2. *Remédier* : lorsqu'il y a suspicion d'une situation de harcèlement ou d'abus sexuel, les personnes impliquées doivent être en mesure d'agir avec détermination et respect. Pour cela, deux voies s'offrent à elles, l'une formelle, l'autre informelle. La première permet d'obtenir rapidement aide et conseils auprès d'une instance qualifiée tenue à la plus stricte confidentialité, appelée groupe de confiance. La seconde consiste à déposer une plainte interne, c'est-à-dire à s'adresser au Conseil synodal en sa qualité d'employeur de la personne présumée fautive. Dans certaines situations, le recours à une seule de ces deux voies suffit ; dans d'autres, elles se complètent mutuellement. Dans tous les cas, l'existence de ces deux possibilités et la façon de s'en servir doit être connue et le choix laissé aux personnes directement concernées, généralement la personne lésée et/ou son entourage direct. Parallèlement aux démarches internes, les personnes lésées ont toujours la possibilité d'entreprendre une procédure judiciaire.

3. **Sanctionner** :Lorsque, après enquête interne, les faits dont le Conseil synodal a eu connaissance par la personne lésée ou avec son accord (voie formelle) sont avérés, l'auteur doit être sanctionné sur le plan professionnel, indépendamment des éventuelles poursuites judiciaires dont il fait ou non l'objet. Il importe toutefois que l'existence de la voie formelle interne ne conduise jamais à une autre forme d'abus, qui consisterait à l'actionner dans le but de nuire à une personne en portant contre elle des accusations infondées.

Pour que ces différents volets s'articulent bien, les moyens pratiques à mettre en place sont les suivants :

- ⇒ **une brochure d'information** sur le harcèlement et les abus sexuels
- ⇒ **des cours ou des modules de formation spécifiques** pour l'ensemble des personnes travaillant dans l'EREN comme salariés et pour tous les bénévoles engagés dans une activité où de telles situations peuvent se produire
- ⇒ **un protocole d'intervention**, c'est-à-dire un schéma résumant la marche à suivre dans ce type de situations, à diffuser largement, notamment comme support dans les cours de formation et avec la brochure d'information
- ⇒ plusieurs intervenants bien formés à ces questions auxquels toute personne confrontée à un problème de ce type peut s'adresser pour se faire conseiller ou accompagner en toute discrétion (voie informelle). La composition et le fonctionnement de ce groupe-ressource, appelé **groupe de confiance**, sont encore à préciser, d'entente avec l'Association des employés de l'EREN (ASSEMPEREN)
- ⇒ **une commission d'enquête interne**, c'est-à-dire un organe chargé de faire la lumière sur les situations portées à la connaissance du Conseil synodal par voie formelle
- ⇒ **des mesures protectrices et disciplinaires spécifiques** : en cas d'abus ou de harcèlement avéré, le Conseil synodal peut proposer à la personne lésée une aide pour une assistance juridique et l'orienter vers des possibilités de soutien financier ; si l'auteur est l'un de ses collaborateurs salariés ou bénévoles, le Conseil synodal prend à son égard toutes les mesures disciplinaires lui incombant en tant qu'employeur ou que représentant de l'institution responsable de l'activité.

## Résolutions

1. **Le Synode adopte le principe fondamental d'une tolérance zéro de l'EREN vis-à-vis de tout acte portant atteinte à l'intégrité physique, psychique ou spirituelle commis entre des personnes à son service (salariés et bénévoles) ou par celles-ci à l'égard de tiers.**
2. **Le Synode adopte le programme de prévention du harcèlement et des abus sexuels, comprenant des cours ou modules de formation, une brochure d'information, un protocole d'intervention, la constitution d'un groupe de confiance, la mise sur pied d'une commission d'enquête, ainsi que des mesures protectrices et disciplinaires spécifiques.**
3. **Le Synode charge le Conseil synodal de procéder aux adaptations réglementaires nécessaires.**
4. **Le Synode charge le Conseil synodal de lui présenter en juin 2011 un rapport décisionnel sur la concrétisation du dispositif de prévention du harcèlement et des abus sexuels, ses premiers résultats et son extension à la prévention du harcèlement moral.**

### Annexe au rapport

#### Prise de position du Conseil synodal concernant le harcèlement et les abus sexuels

Aussi bien en tant qu'institution au service de la population neuchâteloise, qu'en tant que cadre de vie communautaire pour ses membres, qu'en tant qu'employeur, l'Eglise réformée évangélique du canton de Neuchâtel a pour responsabilité fondamentale d'assurer l'intégrité physique, psychique et spirituelle des personnes en contact avec elle à ces divers titres.

Le harcèlement et l'abus sexuels constituent une forme particulière d'atteinte à l'intégrité et à la dignité des personnes. L'EREN ne tolère donc aucun acte de cette nature entre personnes à son service, qu'il s'agisse de professionnels ou de bénévoles, ou commis par les personnes à son service à l'égard de tiers. Dès qu'elle en a connaissance, elle prend toutes les mesures préventives, protectrices et/ou disciplinaires nécessaires, telles que définies dans son protocole d'intervention.

En cas de harcèlement ou d'abus sexuels de tiers à l'égard de personnes à son service, l'EREN leur apporte son soutien, les appuie dans la défense de leurs droits et prend immédiatement les mesures préventives ou protectrices adéquates.