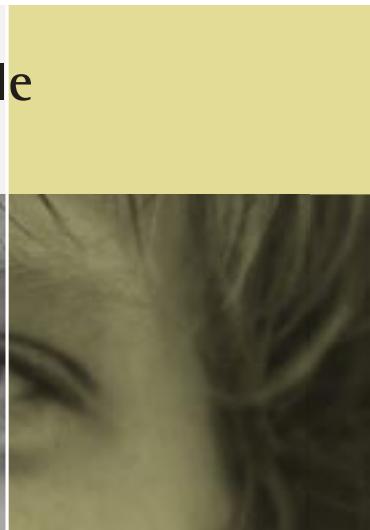




Reformierte Kirchen
Bern-Jura-Solothurn

Eglises réformées
Berne-Jura-Soleure

Travailler ensemble dans le respect mutuel



Harcèlement sexuel et abus sexuels sur les lieux de travail de l'Eglise

Un guide des Eglises réformées Berne-Jura-Soleure pour tous les collaborateurs et les collaboratrices, ainsi que les tiers concernés

Sommaire

	4 Déclaration d'intention
Harcèlement:	6 Harcèlement sexuel sur le lieu de travail
	6 Définition
	7 Formes possibles
	8 Une règle
	8 Répercussions et effets
	9 Conséquences et fondements juridiques
	10 Rôles et tâches
	11 Soutien par les collègues
	12 Comment les personnes concernées peuvent-elles réagir?
	13 Et comment peuvent-elles se défendre sur le plan juridique?
Abus:	14 Abus sexuels dans le cadre de l'activité de l'Eglise
	14 Définition
	15 Formes possibles
	16 Répercussions et effets
	17 Conséquences et fondements juridiques
	18 Rôles et tâches des responsables de l'instruction religieuse, de l'animation de jeunesse, de l'aumônerie et de la diaconie
	20 Réagir en tant que supérieur hiérarchique
	20 Réagir face à une ou un collègue
	21 Réagir en tant qu'adulte, jeune, enfant concerné
	22 Voies juridiques
Adresses utiles et annexes:	24 Services de consultation en cas de harcèlement sexuel ou d'abus sexuels pour tous les collaborateurs et les collaboratrices de l'Eglise et les tiers concernés
	24 Structures d'accueil externes des Eglises réformées Berne-Jura-Soleure
	24 Structures d'accueil pour les institutions travaillant avec des enfants et des jeunes (y compris les paroisses)
	25 Centres de consultation spécialisés
	27 Extraits des bases juridiques
	30 Bibliographie et liens

Impressum

© 2009, Eglises réformées Berne-Jura-Soleure, Berne, www.refbejuso.ch

Editeur: Conseil synodal des Eglises réformées Berne-Jura-Soleure
réalisée en son nom par la délégation aux questions féminines:

Susanne Graf-Brawand (présidente), Dr. ès lettres, conseillère synodale
Lucien Boder, pasteur, Conseiller synodal

Heidi Haas, présidente de conseil de paroisse

Sabine Wälchli, pasteur

Ruth Wüthrich, catéchète

Coordination et rédaction: Lisbeth Zogg Hohn, secrétaire de la délégation aux questions féminines

Conseil en matière de contenu, accompagnement et textes: Corina Alchenberger, avocate, Berne

Collaboration extérieure: Andreas Borter (perspective masculine); Andreas Stalder et Johanna Triendl
(harcèlement sexuel)

Version française: Valérie Vittoz, Bertrand Baumann

Graphisme / photos: Catherine Eigenmann, Impression: Jost Druck, Hünenbach

Déclaration d'intention

Ce guide est une prise de position du Conseil synodal sur le thème du harcèlement sexuel sur le lieu de travail et des abus sexuels dans le cadre de l'aumônerie, de l'instruction religieuse, de l'animation de jeunesse et de la diaconie.

Le premier guide, publié en l'an 2000 par le Conseil synodal, a été révisé et actualisé.

Les abus sexuels sur le lieu de travail sont une réalité – pour les femmes comme pour les hommes. Le Conseil synodal prend au sérieux la protection de la dignité et de l'intégrité de toutes les personnes employées par les institutions de l'Eglise et de ses collaborateurs et collaboratrices. Il ne tolère aucun harcèlement sexuel ni abus sexuels sur les lieux de travail de l'Eglise.

La responsabilité du Conseil synodal n'est engagée que pour les collaborateurs et les collaboratrices employés par l'Union synodale. Il recommande donc à toutes les paroisses et aux autres instances de l'Eglise d'introduire leur propre réglementation impérative dans ce domaine, en s'inspirant de ce guide et de ses fondements, compte tenu des diverses réglementations professionnelles et cantonales existantes (Berne, Jura, Soleure).

En ce qui concerne le harcèlement sexuel, il s'agit de protéger tous les collaborateurs et toutes les collaboratrices (employés comme bénévoles) sur les lieux de travail de l'Eglise. En ce qui concerne les abus sexuels, il s'agit en revanche de protéger les tiers: toutes les personnes qui cherchent conseil auprès de l'Eglise ou qui sont dans un rapport de dépendance vis-à-vis de la diaconie, tous les enfants et les jeunes qui s'adressent aux responsables de l'instruction religieuse, de l'animation de jeunesse et de l'aumônerie.

Dans un cas comme dans l'autre, des êtres humains sont atteints dans leur intégrité à la fois psychique, spirituelle et physique. Il s'agit d'un rapport de force et non de sexualité, d'érotisme ou d'amour. Par contre, les conséquences juridiques varient selon la problématique. C'est pourquoi ce guide se divise en deux volets.

Le Conseil synodal tient à assurer une ambiance de travail empreinte d'ouverture, de confiance et de respect mutuel, où l'humour et l'amitié ont leur place mais qui bannit clairement les abus sexuels et le harcèlement sexuel. Il agit donc à la fois de manière préventive – en associant les collaborateurs et collaboratrices – et de manière active et rapide dans les cas concrets de harcèlement¹.

Le harcèlement sexuel et les abus sexuels sur les lieux de travail de l'Eglise sont loin d'être un sujet facile à traiter. Mais si l'on veut que l'Eglise soit un lieu à l'abri de ce phénomène, il importe d'aborder ouvertement le sujet afin que chacun connaisse les règles en vigueur. C'est la raison d'être de ce guide, qui informe tous les collaborateurs et les collaboratrices de l'Eglise, ainsi que les tiers qui entretiennent une relation de confiance avec elle, sur leurs droits et leurs devoirs en cas de harcèlement ou d'abus sexuel sur les lieux de travail de l'Eglise.

Berne, janvier 2009
Le Conseil synodal



¹ Cf. le programme de lutte et la ligne de conduite (Policy) pour tous les collaborateurs et les collaboratrices des Eglises réformées Berne-Jura-Soleure engagés par l'Union synodale, adoptés par le Conseil Synodal, concernant le harcèlement sexuel et les abus sexuel au cours des activités professionnelles et bénévoles accomplies dans le cadre de l'Eglise, 21 février 2001 / 5 avril 2006, ainsi que le schéma d'intervention correspondant du 22 décembre 2006

Harcèlement sexuel sur le lieu de travail

Définition

La protection contre le harcèlement sexuel concerne tous les collaborateurs et les collaboratrices employés et bénévoles sur les lieux de travail de l'Eglise.

Par harcèlement sexuel sur le lieu de travail, il faut entendre tout comportement à caractère sexuel, ou fondé sur l'appartenance à un sexe, qui n'est pas souhaité par une personne ou qui porte atteinte à son intégrité personnelle dans le cadre du travail. Le harcèlement sexuel peut prendre la forme de paroles, de gestes ou d'actes. Il peut avoir lieu partout: au bureau, lors d'une excursion ou d'une manifestation organisée par l'Eglise. Ses auteurs peuvent être des individus ou des groupes.

Le harcèlement sexuel commence lorsque des signaux de défense, verbaux ou non, ne sont pas pris au sérieux et que les limites individuelles, personnelles, d'autrui sont méprisées. Tout comportement non souhaité d'ordre sexuel et portant atteinte à la dignité de la personne en général peut être défini comme harcèlement sexuel. Le travail n'est pas un lieu où l'on montre des images pornographiques ni où l'on fait des plaisanteries sexistes.

Toute personne peut être victime de harcèlement sexuel sur le lieu de travail, quels que soient son âge, son sexe, son état civil, son apparence, sa formation et sa fonction. Les collaborateurs et les collaboratrices temporaires ou occupant des fonctions inférieures sont davantage menacés, tout comme les bénévoles ou les personnes exerçant des activités atypiques pour leur sexe.

Le phénomène du harcèlement sexuel des hommes sur le lieu de travail a été sous-estimé jusqu'à présent. Une nouvelle étude² montre que, au cours de leur vie professionnelle, les hommes aussi se sont sentis importunés sexuellement ou ont dû faire face à des comportements déplacés aux conséquences destructrices pour eux. Le harcèlement sexuel sur le lieu de travail est donc une réalité pour les hommes comme pour les femmes, même si ses formes et ses effets ne sont pas identiques selon le sexe.

Formes possibles

- Le harcèlement sexuel peut prendre toutes sortes de formes, comme:
- des remarques, histoires, conversations non désirées, à teneur sexuelle
 - des téléphones, lettres, courriels ou sms non désirés, contenant des plaisanteries, des remarques ou des illustrations à caractère dégradant ou obscène
 - des plaisanteries ou des remarques non désirées, à caractère sexiste, sur l'apparence, les caractéristiques sexuelles, le comportement sexuel ou l'orientation sexuelle
 - des gestes déplacés ou des regards insistants non désirés
 - l'affichage, la présentation, l'envoi, l'exposition de textes ou d'illustrations à caractère sexiste ou pornographique sur le lieu de travail
 - des avances à caractère sexuel ou des invitations non désirées exprimant une intention sexuelle
 - la promesse d'avantages en cas d'acceptation des avances sexuelles ou des menaces de représailles en cas de refus
 - des contacts physiques non désirés, apparemment fortuits
 - des abus sexuels allant jusqu'à la contrainte et au viol.

² Secrétariat d'Etat à l'économie SECO et Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes BFEG (éditeur). Auteures: Silvia Strub et Marianne Schär Moser, Risque et ampleur du harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Une enquête représentative en Suisse alémanique et en Suisse romande. 2008



Une règle

Une règle simple permet de savoir si une situation constitue un simple flirt, un début de relation amoureuse ou sexuelle entre collègues, ou au contraire un cas de harcèlement sexuel:

un flirt est souhaité par les deux personnes, il renforce le sentiment d'estime personnelle et fait plaisir; un harcèlement sexuel est un comportement souhaité par une seule des parties, qui porte atteinte à l'estime personnelle de l'autre et la met mal à l'aise.

Ces deux types de situation ne se distinguent pas par l'intention, mais par la façon dont l'acte est ressenti par la personne à qui il est destiné. Il importe que celle-ci fasse comprendre à l'autre le caractère non désiré de son comportement.

Répercussions et effets

Le harcèlement sexuel atteint les personnes concernées dans leur intégrité psychique et physique.

Les personnes harcelées peuvent ressentir de la honte, de la culpabilité, de la détresse, du dégoût et/ou de la colère; elles peuvent souffrir de difficultés de concentration et de tensions, et se sentir complètement à la merci d'autrui. Il n'est pas rare qu'elles développent des troubles physiques et psychiques, ainsi que des maladies, qui peuvent entraîner une incapacité de travail et même la perte de l'emploi.



Il arrive fréquemment que les personnes concernées ne parviennent pas, pendant longtemps, à qualifier les événements de harcèlement sexuel, à en parler ni à se défendre contre l'injustice. Et si elles le font, elles ne sont pas toujours accueillies avec la compréhension nécessaire. Le harcèlement peut être sous-estimé; la personne concernée peut se voir reprocher son manque d'humour ou d'ouverture ou sa trop grande pudeur ou son attitude provocante; elle peut subir des chicaneries, des tentatives d'intimidation, voire des manifestations de solidarité à l'égard la personne harcelante.

Non seulement le harcèlement sexuel sur le lieu de travail entraîne des situations pénibles, mais il nuit aussi à l'ambiance de travail, en créant un climat d'incertitude et d'intimidation. Il réduit la motivation et les prestations des collaboratrices et collaborateurs et empêche les personnes concernées de saisir les opportunités professionnelles qui se présentent à elles. Ses répercussions sur la qualité du travail fourni, l'ambiance de travail, les absences, les fluctuations de personnel, ainsi que les éventuelles indemnités à verser qu'il peut entraîner, constituent une nuisance potentielle considérable pour l'Eglise en tant qu'institution et en tant qu'employeur.

Conséquences et fondements juridiques

Le harcèlement sexuel sur le lieu de travail est interdit.

L'institution ecclésiale en tant qu'employeur est tenue légalement de protéger tous ses collaborateurs et ses collaboratrices contre le harcèlement sexuel. Elle doit prendre des mesures pour empêcher et pour supprimer le harcèlement sexuel sur le lieu de travail.

Sinon, elle peut être tenue à verser un dédommagement aux personnes harcelées.

Selon la gravité, la personne harcelante doit s'attendre à des sanctions selon le droit du personnel, qui peuvent aller des excuses auprès de la victime au licenciement immédiat en passant par l'avertissement. Il en va de même des personnes qui, bien qu'ayant connaissance des faits, ont excusé le harcèlement sexuel.

Les fondements juridiques se trouvent dans plusieurs dispositions, notamment la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes, dans le droit cantonal du personnel, dans le règlement du personnel, dans le code des obligations et dans le code pénal. Vous trouverez des extraits de ces textes en annexe.

Rôles et tâches

Les responsabilités et les compétences de l'Union synodale en matière de prévention et d'intervention, ainsi que ses tâches en tant que structure d'accueil, sont réglées dans le programme de lutte et la ligne de conduite et le schéma d'intervention³.

Nous n'en reprendrons que les principes par la suite, en donnant la priorité au rôle des collaborateurs et des collaboratrices.

Responsabilités et compétences du Conseil synodal

Le Conseil synodal encourage et soutient une prévention active du harcèlement sexuel et garantit que tout abus est rapidement étudié et supprimé.

Responsabilités et compétences des supérieurs hiérarchiques et responsables du personnel

A titre préventif, les supérieurs hiérarchiques s'assurent que l'ambiance de travail est empreinte d'ouverture, de confiance et de respect, conformément au programme de lutte et à la ligne de conduite du Conseil synodal⁴.

Ils prennent les mesures adaptées et nécessaires dès qu'ils sont informés du harcèlement sexuel afin que celui-ci prenne immédiatement fin.

Les supérieurs hiérarchiques reçoivent le soutien des responsables du personnel et doivent systématiquement chercher conseil auprès des structures d'accueil (cf. p. 24).

Soutien par les collègues

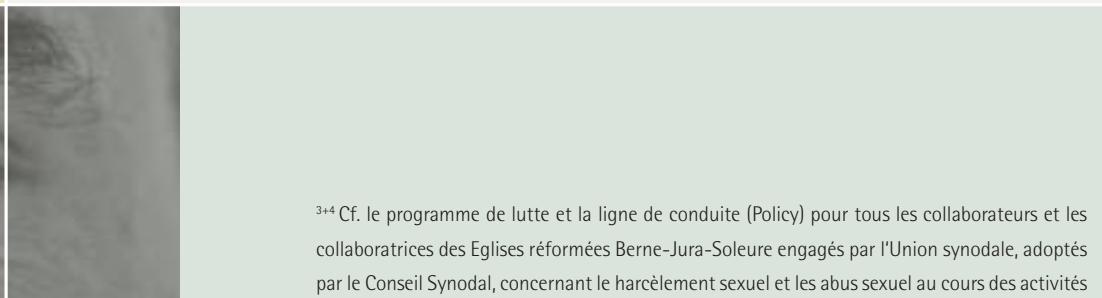
Tous les collaborateurs et collaboratrices sont appelés à respecter, dans le quotidien professionnel, les limites personnelles de leurs collègues, à garder la bonne distance, à ne pas aller trop loin dans la proximité et à se défendre contre toute intrusion.

Les personnes harcelées ont besoin du soutien actif de leurs collègues:

- ne riez pas aux plaisanteries douteuses ou sexistes d'autres collègues
- dites clairement que vous trouvez ces remarques ou plaisanteries déplacées
- prenez au sérieux la victime du harcèlement, en tenant compte de la situation et de ses sentiments, ne minimisez pas les faits, encouragez la personne à se défendre
- discutez avec la personne concernée lorsque vous pensez ou constatez qu'elle est harcelée
- sur demande de la personne concernée, accompagnez-la aux séances avec les supérieurs hiérarchiques, aux structures d'accueil (cf. annexes) ou lors de la procédure
- acceptez de témoigner, vous êtes protégé(e) contre tout licenciement abusif
- discutez avec les supérieurs hiérarchiques et les responsables du personnel du phénomène de harcèlement sexuel sur le lieu de travail en général.

Il est essentiel de ne jamais agir sans l'accord de la personne concernée et seulement en collaboration active avec elle.

³⁺⁴ Cf. le programme de lutte et la ligne de conduite (Policy) pour tous les collaborateurs et les collaboratrices des Eglises réformées Berne-Jura-Soleure engagés par l'Union synodale, adoptés par le Conseil Synodal, concernant le harcèlement sexuel et les abus sexuel au cours des activités professionnelles et bénévoles accomplies dans le cadre de l'Eglise, 21 février 2001 / 5 avril 2006, ainsi que le schéma d'intervention correspondant du 22 décembre 2006



Comment les personnes concernées peuvent-elles réagir?

Il est important de prendre au sérieux ses propres sentiments et de se défendre. L'expérience le montre: la personne harcelante cesse plus facilement son harcèlement lorsque la personne harcelée prend clairement position contre les attitudes déplacées qu'elle doit subir. Par ailleurs, réagir activement n'est pas seulement un moyen de sortir du rôle de victime, mais aussi de regagner l'estime de soi.

Le plus efficace est de faire savoir tout de suite et de manière très claire à la personne harcelante que son comportement n'est ni acceptable ni accepté.

Si le harcèlement se poursuit, plusieurs possibilités existent:

- signalez par écrit à la personne harcelante que vous n'acceptez pas son comportement
- prenez contact avec votre supérieur(e) hiérarchique ou avec le (la) responsable du personnel
- notez tous les détails du harcèlement (heure, lieu, personne, témoins éventuels) et tout ce que vous avez fait ou dit pour vous défendre
- discutez avec des collègues avec qui vous avez une relation de confiance, vous n'êtes peut-être pas la seule victime de harcèlement
- demandez par écrit à votre supérieur(e) hiérarchique ou au (à la) responsable du personnel d'intervenir en votre faveur; si vous manquez d'assurance pour cet entretien, faites-vous accompagner ou assurez-vous qu'un procès-verbal soit tenu
- demandez dans tous les cas aide et conseils aux structures d'accueil (cf. annexes).

Et comment peuvent-elles se défendre sur le plan juridique?

Si les responsables ne prennent pas de mesures de protection malgré votre demande, ou que vous ne parvenez pas à un accord, ou que la personne harcelante refuse les mesures proposées, vous pouvez vous adresser à la commission cantonale de conciliation contre les discriminations dans les rapports de travail qui, par une procédure simple et gratuite, s'efforce de conduire les parties à une solution à l'amiable (cf. annexe). Vous pouvez aussi demander un dédommagement pour harcèlement sexuel à l'institution ecclésiale en tant qu'employeur, y compris une fois les rapports de travail terminés.

Si la conciliation ne réussit pas, vous pouvez déposer une plainte:

- auprès de l'autorité de surveillance si vous êtes sous contrat de droit public
- auprès d'un tribunal des prud'hommes si vous êtes sous contrat de droit privé.

Vous êtes protégé(e) contre toute résiliation abusive pendant une procédure interne ou externe à l'institution, y compris pendant les six mois suivants.

D'autres fondements juridiques s'appliquent aux paroisses des cantons de Soleure et du Jura, et donc d'autres compétences et procédures. Renseignez-vous auprès des structures d'accueil ou de l'autorité de conciliation ou de la commission de conciliation (cf. annexes).

Si le harcèlement sexuel sur le lieu de travail tombe aussi sous le coup du droit pénal, vous avez la possibilité de lancer une procédure civile et/ou pénale contre la personne harcelante. Il faut veiller aux délais pour le dépôt de la plainte, qui sont parfois de trois mois, et ne pas négliger le poids d'une procédure pénale pour la personne harcelée. Il vaut donc mieux prendre des conseils juridiques au préalable (auprès des structures d'accueil, cf. annexes).

Structures d'accueil des Eglises réformées Berne-Jura-Soleure et autres adresses, p. 24 et suiv.

Abus sexuels dans le cadre de l'activité de l'Eglise

Définition

La protection contre les abus sexuels concerne toutes les personnes qui cherchent conseil auprès de l'Eglise ou qui sont dans un rapport de dépendance vis-à-vis de la diaconie, tous les enfants et les jeunes qui s'adressent aux responsables de l'instruction religieuse, de l'animation de jeunesse et de l'aumônerie.

Les personnes engagées dans les différents champs d'activités de l'Eglise – ministère pastoral, aumônerie, animation de jeunesse, diaconie – jouissent d'une considération et d'une confiance particulières en raison de leur appartenance à l'Eglise, de leur rôle, de leurs connaissances et de leur expérience.

Les Eglises réformées Berne-Jura-Soleure considèrent comme abus sexuels toute situation où des employé(e)s de l'Eglise abusent de leurs rapports de confiance avec des personnes dans la détresse ou la dépendance, en vue de satisfaire leurs propres envies ou besoins sexuels.

Les abus sexuels comprennent les écarts verbaux et physiques visant à satisfaire la propre excitation ou des besoins érotiques ou sexuels. Le harcèlement sexuel en fait partie, même hors de toute violence, contrainte ou pression.

Dans les rapports de dépendance existants, les Eglises réformées Berne-Jura-Soleure parlent aussi d'abus sexuels lorsque la personne concernée n'oppose aucune résistance aux désirs et exigences des collaborateurs et des collaboratrices de l'Eglise, accepte les actes sexuels, voire les recherche.

Formes possibles

- remarques, allusions, gestes à connotation sexuelle
- présentation et envoi de matériel pornographique ou de photos de nudité
- avances, contacts non désirés
- invitations mêlant des aspects professionnels et privés
- références fréquentes à des sujets d'ordre sexuel dans la conversation
- intérêt déplacé pour la vie sexuelle des personnes concernées
- détournement des besoins d'affection, de tendresse ou de sexualité manifestés par des adultes venus chercher conseil, par des enfants et des jeunes confiés à leur garde, ou par des personnes handicapées ou incarcérées
- expression des propres besoins d'affection, de tendresse ou de sexualité dans le cadre de la relation d'aumônerie, d'accompagnement, de conseil ou de prise en charge, que ce soit en paroles ou en actes
- contacts physiques apparemment fortuits
- actes sexuels, tels que baisers, caresses, relation sexuelle, etc.
- contrainte sexuelle, viol.

Le harcèlement sexuel commence souvent de manière sournoise, par des dérapages verbaux ou non-verbaux apparemment innocents, mais qui peuvent conduire à terme à de graves agressions corporelles.



Répercussions et effets

Les abus sexuels dans le cadre de l'activité de l'Eglise constituent une violation grave de l'intégrité physique, spirituelle et psychique des personnes concernées, qui, souvent, affrontent déjà des conditions de vie difficiles et sont ainsi confrontées à un souci et à un traumatisme de plus, susceptibles d'ébranler leur foi et leur confiance dans l'Eglise.

L'expérience d'un abus sexuel entraîne toutes sortes de sentiments, allant du choc à la honte en passant par la confusion, l'ambivalence, l'impuissance, l'angoisse, la colère, la haine, la détresse et la culpabilité. Elle engendre des troubles psychiques et psychosomatiques graves, pouvant aller jusqu'au suicide.

La honte et la culpabilité entraînées par les contacts sexuels, ainsi que les doutes sur leur origine (amour ou abus?) font que les personnes concernées taisent souvent les abus dont elles sont ou ont été victimes. Les rapports de pouvoir et les tabous en vigueur compliquent, voire empêchent les personnes concernées de se défendre dans le cadre de l'Eglise. Souvent, ce n'est qu'après coup qu'elles se rendent compte qu'elles ont été utilisées pour satisfaire les besoins d'autrui, parfois sous la forme apparente d'une aide reçue.

C'est un fait aggravant que ces abus concernent des enfants, des jeunes, des personnes handicapées ou des personnes ayant déjà subi un harcèlement sexuel ou d'autres abus, qui voient ainsi leurs limites à nouveau franchies, dans un lieu où elles se croyaient en sécurité.

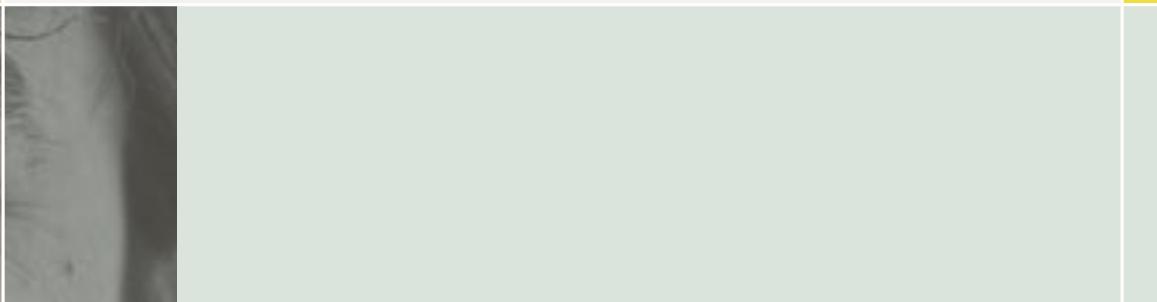
Conséquences et fondements juridiques

Les abus sexuels perpétrés par des personnes de confiance constituent une grave atteinte au devoir de diligence professionnelle et entraînent des conséquences en droit du personnel. Selon la gravité des faits, les sanctions peuvent aller de l'obligation de consulter un spécialiste au licenciement immédiat en passant par l'avertissement. Les membres du corps pastoral peuvent être révoqués avant la fin de leur ministère.

De plus, les abus sexuels perpétrés par des adultes ont des conséquences relevant du droit pénal. En principe, tout acte sexuel est interdit avec les enfants et les jeunes de moins de 16 ans, ou avec les jeunes de plus de 16 ans ou les adultes qui sont dans une relation de dépendance que ce soit à des fins éducatives ou d'accompagnement. La notion d'acte sexuel va de brèves caresses superficielles sur les parties génitales à travers les habits à la relation sexuelle à proprement parler.

La personne qui viole ou qui néglige son devoir d'assistance ou d'éducation met en danger l'enfant ou le jeune mineur dans son développement physique et/ou psychique et se rend ainsi condamnable.

Vous trouverez en annexe une liste d'infractions graves.



Rôles et tâches des responsables de l'instruction religieuse, de l'animation de jeunesse, de l'aumônerie et de la diaconie

Dans l'exercice des tâches éminemment sensibles d'assistance spirituelle, d'accompagnement, de conseils et de prise en charge, afin de rester dans le cadre d'une relation professionnelle et d'éviter tout dérapage, il convient d'appliquer un certain nombre de règles engageant les professionnelles et professionnels concernés, telles que les règles déontologiques pour les pasteures et pasteurs des Eglises réformées Berne-Jura-Soleure⁵.

Aumôniers et conseillers: principes de comportement

Les relations entre les conseillers (pasteures et pasteurs, assistantes et assistants de paroisse, etc.) et les personnes leur demandant conseil n'est pas d'ordre privé, mais professionnel. Elles exigent du conseiller beaucoup de clairvoyance quant à ses propres sentiments, besoins et souhaits – y compris d'ordre sexuel – et la capacité à trouver la réponse qui convient.

Dans la profession pastorale, où vie privée et professionnelle, lieux de vie et lieux de travail et rôles respectifs ne sont pas toujours clairement séparés, il existe un risque latent d'amalgame d'autant que la relation spirituelle peut être très intense. Les personnes qui sollicitent conseils et aide pour des questions spirituelles peuvent glisser vers d'autres problèmes personnels. Se sentant protégées par le devoir de discréction des pasteures et pasteurs, elles peuvent être amenées à leur confier soucis, désirs et espoirs. Cette ouverture – essentielle, voire nécessaire au processus d'évolution et de changement – rend la personne plus sensible et réceptive mais aussi plus vulnérable.

Assumer une responsabilité professionnelle, c'est éviter systématiquement toute satisfaction de désirs, besoins ou contacts sexuels ou érotiques, y compris quand les personnes ayant besoin d'un soutien recherchent et demandent cette satisfaction. Les collaborateurs et collaboratrices de l'Eglise portent donc seuls la responsabilité d'un rapport exempt de toute ambiguïté. S'il ne leur est plus possible de fixer des limites professionnelles ou que celles-ci ont déjà été dépassées, il importe de demander immédiatement des conseils ou une supervision. Il faut éclaircir la situation pour procéder de manière ciblée et interrompre la relation spirituelle ou suspendre les consultations.

⁵ du 31. octobre 2006

La sexualisation des relations ou des contacts sexuels dans une relation de confiance et de dépendance contrevient dans tous les cas à l'éthique professionnelle⁶ et peut entraîner des sanctions relevant du droit du personnel et du droit pénal.

Animateurs de jeunesse et responsables de l'instruction religieuse: principes de comportement

La confrontation, dans le cadre des activités de l'Eglise, avec des thématiques émotionnelles ou personnelles propres aux enfants ou aux jeunes, nécessite de savoir trouver l'équilibre entre proximité et distance. Le langage, y compris corporel, doit être empreint de respect mutuel.

Les responsables de l'instruction religieuse, tout comme les animatrices et les animateurs de jeunesse, doivent faire en sorte que tous les contacts, pendant les cours, les journées de projet, les camps, les activités de loisirs, etc. organisés par l'Eglise, respectent un cadre clair, exprimé et communiqué sans ambiguïté. A chaque fois que des limites verbales ou corporelles sont franchies avec ou entre les jeunes qui leur sont confiés, ils sont tenus d'intervenir, comme en cas d'échanges de matériel pornographique pendant les leçons ou en cas d'abus sexuels lors d'un camp.

L'instruction religieuse et l'animation de jeunesse entraînent aussi une relation de dépendance entre les personnes, employées par l'Eglise, qui en ont la charge et les enfants et les jeunes qui leur sont confiés. Aucun contact sexuel ni aucune relation sexuelle ne peut avoir lieu de manière responsable et équilibrée dans un tel cadre professionnel. Tout acte allant dans ce sens est donc en général condamnable.

⁶ Règlement de service pour les pasteures et pasteurs du 24 août 2005, édicté par le Conseil synodal des Eglises réformées Berne-Jura-Soleure (RLE 41.030), Art. 38 Distance professionnelle

Réagir en tant que supérieur(e) hiérarchique

Dans la mesure où ils transgessent les limites d'ordre sexuel, les collaborateurs et les collaboratrices de l'Eglise s'exposent à des sanctions relevant du droit du personnel et du droit pénal (cf. extrait des bases juridiques p. 27). Des préentions en droit civil contre l'Eglise en tant qu'institution sont aussi possibles.

C'est pourquoi, en cas de soupçon ou de connaissance d'un quelconque abus par des collaborateurs ou collaboratrices de l'Eglise, les supérieurs hiérarchiques sont tenus d'agir. Ils doivent discuter des limites franchies avec la collaboratrice ou le collaborateur concerné et prendre les mesures qui s'imposent en droit du personnel.

Les supérieurs hiérarchiques peuvent s'adresser aux structures d'accueil pour obtenir un soutien et des conseils pour la suite de la procédure.

Réagir face à une ou un collègue

Si vous remarquez qu'un(e) collègue franchit certaines limites, il est important de prendre vos sentiments et vos perceptions au sérieux. Adressez-vous aux structures d'accueil afin d'envisager la suite.

Réagir en tant qu'adulte, jeune, enfant concerné

L'important est de faire confiance à ses propres perceptions et sentiments.

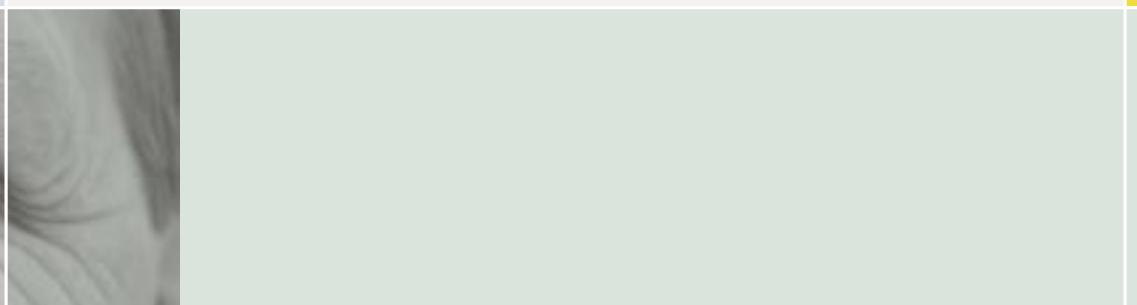
Discutez si possible directement avec d'autres collaborateurs et collaboratrices de l'Eglise de la situation pénible que vous vivez:

- décrivez le comportement qui a entraîné confusion et sentiments contradictoires en vous;
- discutez des situations où vous avez ressenti un malaise ou un malentendu, où vous ne vous êtes pas senti(e) pris au sérieux, etc.;
- fixez des limites et dites clairement que vous ne tolérez pas un tel comportement;
- ne réagissez pas avant que le collaborateur ou la collaboratrice de l'Eglise ait manifesté ses désirs sexuels de manière ouverte ou dissimulée ou vous ait déclaré son amour.

Dans tous les cas, cherchez aussi conseil auprès de la structure d'accueil ou d'un autre centre de consultation (cf.). En agissant tout de suite, vous contribuez à clarifier les choses et à empêcher les événements de mal tourner.

Les abus sexuels sur des enfants ou des jeunes concernent aussi leurs parents, leurs proches, leurs ami(e)s et leurs enseignant(e)s. Si ceux-ci soupçonnent ou connaissent les abus sexuels, ils peuvent aussi demander conseil aux structures d'accueil (cf. annexe). Les entretiens sont confidentiels et n'engagent à rien. La première séance est gratuite.

Structures d'accueil des Eglises réformées Berne-Jura-Soleure et autres adresses, p. 24 et suiv.



Voies juridiques

Procédure auprès de l'autorité de surveillance

La personne concernée ou son représentant légal peut informer l'autorité de surveillance ou de nomination des événements. Le cas échéant, une procédure peut être lancée contre la personne fautive pour atteinte au devoir de diligence professionnelle.

Il faut remarquer que les bases juridiques varient selon le canton et l'institution ecclésiale, et avec elles les compétences et les procédures.

Procédure pénale

Les abus sexuels perpétrés par des adultes peuvent constituer des actes punissables contre l'intégrité sexuelle. Sont aussi condamnables les atteintes à l'intégrité sexuelle des enfants et même des jeunes de plus de 16 ans en cas de relation de dépendance, d'encadrement ou d'éducation.

Vous trouverez en annexe une sélection des principaux éléments constitutifs d'une infraction pénale.

En l'occurrence, la personne concernée ou son représentant légal peut déposer une plainte pénale contre la personne fautive, tout en lançant une action civile.

Il faut signaler qu'un délai de plainte de trois mois s'applique dans certains cas. Par ailleurs, la lourdeur d'une procédure pénale peut être difficile à gérer par la personne harcelée. C'est pourquoi il est utile que celle-ci se fasse conseiller au préalable (cf. liste des centres de consultation en annexe).

En cas de procédure pénale, la loi sur l'aide aux victimes prévoit certains droits particuliers, comme un dédommagement financier et une réparation morale. Les centres de consultation reconnus peuvent aussi, dans une certaine mesure, soutenir financièrement les personnes concernées.



Services de consultation en cas de harcèlement sexuel ou d'abus sexuels pour tous les collaborateurs et les collaboratrices de l'Eglise et les tiers concernés

Structures d'accueil externes des Eglises réformées Berne-Jura-Soleure

Les autorités, comme tous les collaborateurs et les collaboratrices des paroisses et des Services généraux de l'Eglise, peuvent s'adresser aux structures d'accueil, y compris les personnes abusées sexuellement par un collaborateur ou une collaboratrice de l'Eglise. La première consultation est gratuite dans tous les cas.

Pour les femmes:

Frauenzentrale Bern, Spitalgasse 34, 3011 Bern, 031 311 72 01

Pour les hommes:

Service social CFF, Place de la gare 4, 2502 Biel/Bienne, 051 226 22 31

roger.schweizer@sbb.ch

(pour un premier contact et évaluation d'une situation)

Structures d'accueil pour les institutions travaillant avec des enfants et des jeunes (y compris les paroisses)

Association mira – prévention des abus sexuels dans les milieux de loisirs

Contact en cas de soupçon (lors d'un camp, catéchisme ...)

Langstrasse 14, 8004 Zürich, 043 317 17 04; 079 343 45 45

fachstelle@mira.ch, www.mira.ch

Limita – Fachstelle zur Prävention in Institutionen, die im pädagogischen und sozialen Bereich mit Kindern und Jugendlichen arbeiten

Bertastrasse 35, 8003 Zürich, 044 450 85 20

info@limita-zh.ch, www.limita-zh.ch

Centres de consultation spécialisés

Autorités cantonales de conciliation:

Commission cantonale de conciliation contre les discriminations dans les rapports de travail

Postgasse 68, 3011 Berne, 031 633 75 11

info.skde@sta.be.ch, www.be.ch/schlichtungskommission

Kantonale Schlichtungsbehörde nach Gleichstellungsgesetz für privat-rechtliche Angestellte, Oberamt Region Solothurn

Rötistrasse 4, 4501 Solothurn, 032 627 75 27

Verwaltungsinterne Gleichstellungskommission für öffentlichrechtliche Angestellte

Kantonales Personalamt, Rathaus, 4509 Solothurn, 032 627 20 83

Conseil de Prud'hommes et Tribunal administratif

Château, 2900 Porrentruy JU, 032 465 33 70

Service social régional du district de Delémont

Rue de la Jeunesse 1, 2800 Delémont, 032 420 72 72

secr.ssrd@jura.ch

Service social régional d'Ajoie et du Clos-du-Doubs

Rue Pierre Péquignat 22, 2900 Porrentruy, 032 465 11 20

secr.ssrp@jura.ch

Service social et médico-social des Franches-Montagnes

Rue de la Côte 1 a, 2340 Le Noirmont, 032 957 65 20

secr.ssrfm@jura.ch

Berne – Jura Bernois: Service d'Aide aux victimes

Rue de l'argent 4, 2502 Biel/Bienne, 032 322 56 33

sav@centrelavi-bienne.ch, www.centrelavi-bienne.ch

(permanence téléphonique)

Canton du Jura: Service d'Aide aux victimes

Quai de la Sorne 22, 2800 Delémont, 032 420 81 00, 032 420 81 01

lavi@jura.ch

Pour femmes et jeunes filles:

Jura, Jura bernois: Bureau de l'égalité Femmes-Hommes,
Antenne interjurassienne
2, rue du 24 septembre , 2800 Delémont, 032 420 79 06
www.jura.ch/egalite, egalite@jura.ch

Bienne romande: Solidarités Femmes
Rue du Contrôle 12, 2503 Bienne, 032 322 03 44

LANTANA – Fachstelle Opferhilfe bei sexueller Gewalt
Aarbergergasse 36, 3011 Bern, 031 313 14 00
beratung@lantana.ch, www.lantana.ch

VISTA – Fachstelle Opferhilfe bei häuslicher und sexueller Gewalt
Scheibenstrasse 3, 3600 Thun, 033 223 07 90
info@vista-thun.ch, www.vista-thun.ch

Pour hommes et jeunes hommes:

Fondation neuchâteloise pour la coordination de l'action sociale
Service pour auteurs de violence conjugale (H/F)
Rue du collège 11, Case postale 2163, 2302 La Chaux de Fonds
032 886 80 00

STOPPMännerGewalt
Berner Fach- und Beratungsstelle
Haslerstrasse 21, 3008 Bern, 031 381 75 06, Hotline 0 765 765 765
info@stopmaennergewalt.ch, www.stoppmannergewalt.ch

24 heures sur 24 pour enfants, jeunes et adultes:

La main tendue, N° 143, www.143.ch

Pour enfants et jeunes:

www.ciao.ch (en français)

Ligne d'aide Pro Juventute, N° 147, www.147.ch

Extraits des bases juridiques

Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes du 24.3.1995

Art. 4 Harcèlement sexuel; discrimination

«Par comportement discriminatoire, on entend tout comportement importun de caractère sexuel ou tout autre comportement fondé sur l'appartenance sexuelle, qui porte atteinte à la dignité de la personne sur son lieu de travail, en particulier le fait de proférer des menaces, de promettre des avantages, d'imposer des contraintes ou d'exercer des pressions de toute nature sur une personne en vue d'obtenir d'elle des faveurs de nature sexuelle.»

Art. 5, al. 3 Droits des travailleurs

«Lorsque la discrimination porte sur un cas de harcèlement sexuel, le tribunal ou l'autorité administrative peuvent également condamner l'employeur à verser au travailleur une indemnité, à moins que l'employeur ne prouve qu'il a pris les mesures que l'expérience commande, qui sont appropriées aux circonstances et que l'on peut équitablement exiger de lui pour prévenir ces actes ou y mettre fin. L'indemnité est fixée compte tenu de toutes les circonstances et calculée sur la base du salaire moyen suisse.»

Code des obligations du 30.3.1911

Art. 328, al. 1 Protection de la personnalité du travailleur

«L'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur; il manifeste les égards voulus pour sa santé et veille au maintien de sa moralité. En particulier, il veille à ce que les travailleurs ne soient pas harcelés sexuellement et qu'ils ne soient pas, le cas échéant, désavantagés en raison de tels actes.»

Code pénal du 21.12.1937

Art. 187, al. 1 Actes d'ordre sexuel avec des enfants

«Celui qui aura commis un acte d'ordre sexuel sur un enfant de moins de 16 ans, celui qui aura entraîné un enfant de cet âge à commettre un acte d'ordre sexuel, celui qui aura mêlé un enfant de cet âge à un acte d'ordre sexuel, sera puni d'une peine privative de liberté de cinq ans au plus ou d'une peine pécuniaire.»

Art. 188, al. 1 Actes d'ordre sexuel avec des personnes dépendantes

«Celui qui, profitant de rapports d'éducation, de confiance ou de travail, ou de liens de dépendance d'une autre nature, aura commis un acte d'ordre sexuel sur un mineur âgé de plus de 16 ans, celui qui, profitant de liens de dépendance, aura entraîné une telle personne à commettre un acte d'ordre sexuel, sera puni d'une peine privative de liberté de trois ans au plus ou d'une peine pécuniaire.»

Art. 193, al. 1 Abus de la détresse

«Celui qui, profitant de la détresse où se trouve la victime ou d'un lien de dépendance fondé sur des rapports de travail ou d'un lien de dépendance de toute autre nature, aura déterminé celle-ci à commettre ou à subir un acte d'ordre sexuel sera puni d'une peine privative de liberté de trois ans au plus ou d'une peine pécuniaire.»

Art. 197 Pornographie

- 1 Celui qui aura offert, montré, rendu accessibles à une personne de moins de 16 ans ou mis à sa disposition des écrits, enregistrements sonores ou visuels, images ou autres objets pornographiques ou des représentations pornographiques, ou les aura diffusés à la radio ou à la télévision, sera puni d'une peine privative de liberté de trois ans au plus ou d'une peine pécuniaire. (...)
- 3 Celui qui aura fabriqué, importé, pris en dépôt, mis en circulation, promu, exposé, offert, montré, rendu accessibles ou mis à la disposition des objets ou représentations visés au ch. 1, ayant comme contenu des actes d'ordre sexuel avec des enfants, des animaux, des excréments humains ou comprenant des actes de violence, sera puni d'une peine privative de liberté de trois ans au plus ou d'une peine pécuniaire. (...)
- 3^{bis} Celui qui aura acquis, obtenu par voie électronique ou d'une autre manière ou possédé des objets ou des représentations visés au ch. 1 qui ont comme contenu des actes d'ordre sexuel avec des enfants ou des animaux ou comprenant des actes de violence, sera puni d'une peine privative de liberté d'un an au plus ou d'une peine pécuniaire. (...)

Art. 198 Désagrément causés par la confrontation à un acte d'ordre sexuel

«Celui qui aura causé du scandale en se livrant à un acte d'ordre sexuel en présence d'une personne qui y aura été inopinément confrontée, celui qui aura importuné une personne par des attouchements d'ordre sexuel ou par des paroles grossières, sera, sur plainte, puni d'une amende.»

Art. 219 Violation du devoir d'assistance ou d'éducation

- 1 «Celui qui aura violé son devoir d'assister ou d'élever une personne mineure dont il aura ainsi mis en danger le développement physique ou psychique, ou qui aura manqué à ce devoir, sera puni d'une peine privative de liberté de trois ans au plus ou d'une peine pécuniaire.
- 2 Si le délinquant a agi par négligence, la peine pourra être une amende au lieu d'une peine privative de liberté ou d'une peine pécuniaire.»

Les fondements juridiques suivants s'appliquent aux collaborateurs et collaboratrices employés par l'Union synodale. Les lois cantonales et les règlements de paroisse s'appliquent aux paroisses, en fonction de leur canton, et aux autres institutions religieuses.

Loi sur le personnel du canton de Berne du 16.9.2004

Art. 106 Dénonciation à l'autorité de surveillance

- 1 Les agents et les agentes peuvent dénoncer à l'autorité de surveillance les supérieurs ou les collègues de travail qui se sont comportés à leur égard de manière illicite ou inconvenante.

- 2 Avant de déposer sa dénonciation, la personne concernée sollicite en règle générale un entretien personnel avec son supérieur ou sa supérieure hiérarchique. La dénonciation doit être adressée par écrit et motivée.
- 3 La suite donnée à la dénonciation doit être motivée. La procédure est gratuite. Il n'est pas alloué de dépens.

Ordonnance sur le personnel du canton de Berne du 18.5.2005

Art. 5, al. 7 Harcèlement sexuel

- 7 Les victimes de harcèlement sexuel peuvent déposer une dénonciation à l'autorité de surveillance conformément à l'article 106 LPers. (...)

Règlement de service pour pasteures et pasteurs du 24 août 2005, édicté par le Conseil synodal des Eglises réformées Berne-Jura-Soleure (RLE 41.030)

Art. 38 Distance professionnelle

- 1 Afin d'assurer une relation libre de toute implication et jugement personnels, les pasteurs conservent la distance nécessaire avec les personnes qu'ils accompagnent.
- 2 Ils respectent l'autonomie des individus. Ils évitent notamment toute proximité physique indésirable ou déplacée, les paroles déplaisantes, les propos dénigrants et les remarques désobligeantes à l'égard de tiers.
- 3 Ils tiennent compte de leurs propres limites professionnelles et humaines. Si nécessaire, ils aident les personnes qu'ils accompagnent à trouver un spécialiste approprié.
- 4 Ils font usage d'offres appropriées dans le domaine de la supervision et de la formation continue, de manière à pouvoir accomplir leurs tâches d'accompagnement spirituel et apprendre à connaître leurs limites.

Règlement sur le personnel des Eglises réformées Berne-Jura-Soleure du 5.12.2007

Art. 3, al. 4 Harcèlement sexuel

Elles protègent la dignité de la femme et de l'homme sur le lieu de travail et prennent les mesures nécessaires pour prévenir le harcèlement sexuel. Est considéré comme harcèlement sexuel tout comportement à connotation sexuelle qui va à l'encontre de la volonté d'une personne ou qui la dégrade en raison de son sexe.

Convention collective de travail entre les Eglises réformées Berne-Jura-Soleure et le Syndicat des Services publics SSP du 20.12.2007

Art. 5, al. 5 Harcèlement sexuel

Les Eglises réformées Berne-Jura-Soleure nomment une déléguée ou un délégué qui prodigue conseil et assistance aux victimes de harcèlement sexuel.

Informations complémentaires

Publications imprimées, publications ou films à télécharger:

Assemblée du Conseil œcuménique des Eglises, Porto Alegre

- Document pastoral et d'information sur le harcèlement sexuel
(2006) téléchargeable sous www.oikoumene.org/fr

*Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes BFEG et Secrétariat d'Etat
à l'économie SECO (éds.)*

- Harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Conseils destinés aux employées et employés
(2008) Brochure, OFCL, Diffusion publications, CH-3003 Berne
www.publicationsfederales.admin.ch, numéro de commande: 301.922.f
- Informations à l'intention des employeuses et employeurs; harcèlement sexuel sur le lieu de travail
(2008) Brochure, OFCL, Diffusion publications, CH-3003 Berne
www.publicationsfederales.admin.ch, numéro de commande: 301.926.f

*Conférence romande et tessinoise des offices cantonaux de protection des travailleurs
et la Conférence latine des déléguées à l'égalité entre femmes et hommes (éd.)*

- Harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Une information pour les employé-e-s
(2003) Dépliant, téléchargeable sous www.geneve.ch
- Harcèlement sexuel au travail. Une information pour les responsables d'entreprise
(2003) Dépliant, téléchargeable sous www.geneve.ch

Ducret, Véronique et Fargues, Christian

- Agir pour prévenir. Harcèlement sexuel en entreprise
(2006) Film, 32 minutes, téléchargeable sous www.2e-observatoire.com
- Mesures prises par les entreprises pour prévenir le harcèlement sexuel – résultats d'une enquête menée en Suisse romande
(2003) Brochure, 13 pages, téléchargeable sous www.2e-observatoire.com

- Pour une entreprise sans harcèlement sexuel. Un guide pratique
(2001) Georg Editeur S.A., Chêne-Bourg

Gillioz Lucienne (éd.)

- Voir et agir: Responsabilités des professionnel-le-s de la santé en matière de violence à l'égard des femmes
(2003) in: Voir et agir: responsabilités des professionnel-le-s de la santé en matière de violence à l'égard des femmes, Editions Médecine & Hygiène

Syndicat des services publics Genève (éd.)

- Souffrance au travail, harcèlement psychologique (mobbing), harcèlement sexuel
(2001) Brochure, 26 pages. téléchargeable sous www.ssp-vpod.ch

Office fédéral du personnel OFPER (éd.)

- Harcèlement sexuel sur le lieu de travail
(2003) Dossier, Office fédéral du personnel, Berne, info@epa.admin.ch

Strub Silvia, Schär Moser Marianne

- Risque et ampleur du harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Une enquête représentative en Suisse alémanique et en Suisse romande
(2008) OFCL, Diffusion publications, CH-3003 Berne
www.publicationsfederales.admin.ch, Numéro de commande: 301.929.f

Union patronale suisse (éd.)

- Guide pour les employeurs no 23 - La loi sur l'égalité (Leg) du 24 mars 1995
(1995) Union patronale suisse, Hegibachstrasse 47, Case postale, 8032 Zurich, 044 421 17 17
verband@arbeitgeber.ch

Dépliant

- *Direction de l'instruction publique du canton de Berne (éditeur)*
«Arrête tout de suite!» Le harcèlement sexuel: ce que vous devez savoir en tant qu'élève ou apprenti-e en entreprise, ce que vous pouvez faire et à qui vous adresser pour obtenir de l'aide
<http://www.erz.be.ch/site/fr/pas-de-ca-2.pdf>

Sites Internet spécialisés

- www.agava.ch: Site de la communauté de travail contre l'exploitation des liens de dépendance
- www.ange-bleu.com: Prévention des abus sexuels axée sur les auteurs
- www.equality.ch: Instruments et publications proposés sur ce portail consacré à l'égalité (respect des limites personnelles, harcèlement sexuel et formation professionnelle)
- www.erz.be.ch: Une question de limites: le harcèlement sexuel à l'école professionnelle, avec brochure et animation ppt téléchargeables
- www.harcelementsexuel.ch: Site de la Confédération
- www.schau-hin.ch: Prévention des abus sexuels envers les enfants et les jeunes, Dites-le...
- www.spiritofsport.ch: Contre les abus sexuels dans le sport!

Remerciements: Ce guide se fonde sur la première édition du guide «Harcèlement sexuel et abus sexuels au cours des activités professionnelles et bénévoles accomplies dans le cadre de l'Eglise». Un grand merci à Helmut Conzetti, à Beatrice Pfister et au groupe de travail impliqué!

Nous remercions aussi cordialement l'Eglise réformée évangélique et l'Eglise catholique romaine du canton de Bâle-Campagne, dont le guide commun «Sexuelle Übergriffe im Arbeitsfeld Kirche» (abus sexuels dans le domaine de travail de l'Eglise, 2005) nous a été très utile.

