



HARCELEMENT SEXUEL ET
ABUS SEXUELS DANS L'ÉGLISE
EN TANT QUE LIEU DE TRAVAIL

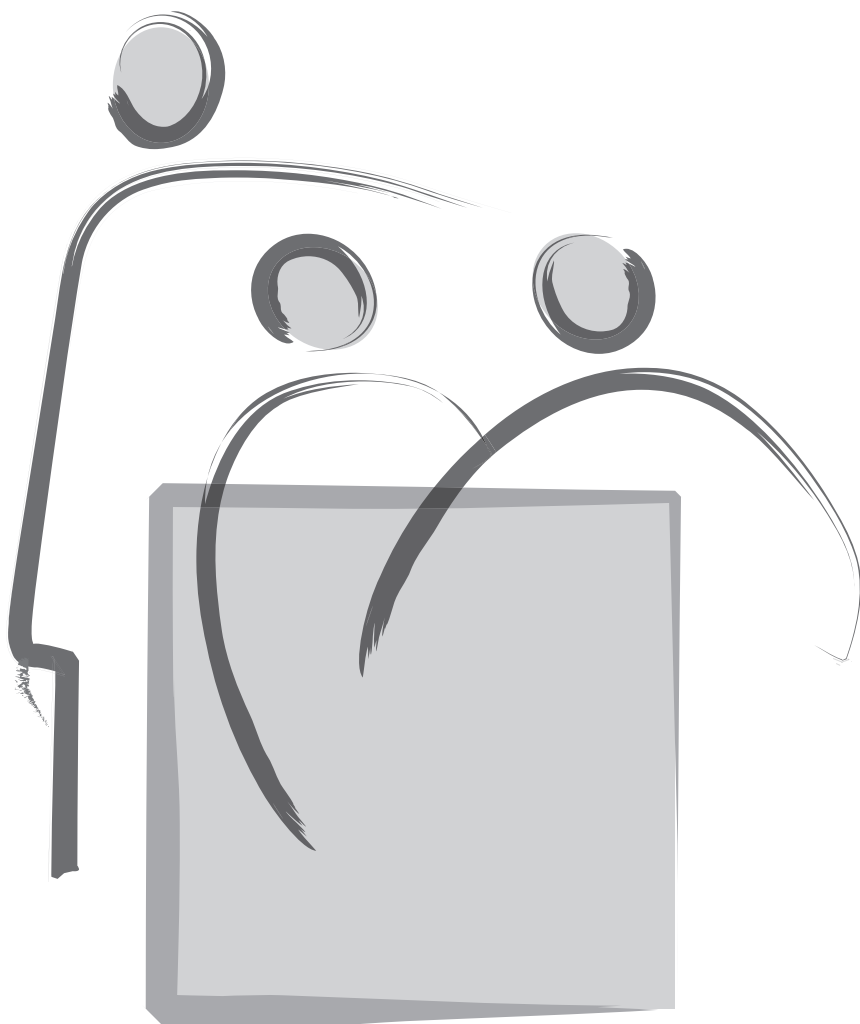


TABLE DES MATIERES

- 3 Avant-propos

- 5 Le harcèlement sexuel sur le lieu de travail – L’Eglise est-elle épargnée ?
 - 7 Conséquences du harcèlement sexuel
 - 7 Prévenir le harcèlement sexuel dans l’Eglise
 - 9 Comment les collègues de travail peuvent-ils soutenir la victime ?

- 11 Les abus sexuels dans le cadre d’une activité au sein de l’Eglise
 - 12 L’accompagnement pastoral n’est pas une relation privée, mais une relation professionnelle
 - 13 Conséquences des abus sexuels commis dans le cadre de l’accompagnement pastoral
 - 14 Aménager une relation d’accompagnement pastoral sur la base de la responsabilisation
 - 15 Comment observer les principes d’abstinence sexuelle dans les entretiens d’accompagnement pastoral ?
 - 16 Comment les supérieurs ou les collègues peuvent-ils intervenir lors de transgression des limites ?
 - 16 Comment une personne en quête d’aide peut-elle se prémunir contre les abus sexuels dans le cadre d’une relation d’accompagnement pastoral ?
 - 17 Que peuvent faire les victimes d’abus sexuels ?

- 18 Aspects juridiques du harcèlement sexuel et des abus sexuels

- 19 Protocole en cas de harcèlement sexuel ou d’abus sexuel

- 21 Contacts et informations

IMPRESSUM

Notre reconnaissance va aux Eglises Réformées Berne-Jura-Soleure pour leur aimable et gracieuse autorisation d'utiliser la maquette de leur brochure comme base du présent document.

La brochure a été remaniée dans sa version française par Françoise Morvant et adaptée, dans sa version allemande, par Franziska Bolliger.

Eglise évangélique réformée du canton de Fribourg (EERF)

Groupe de travail mandaté par le Conseil synodal :

Luc GENIN, doyen francophone, Diacre
Christian FREI, doyen alémanique, Pasteur
Christine NOYER, vice-présidente du Conseil synodal

Pour une meilleure lisibilité du document, certains termes ne sont écrits qu'au masculin. Nous remercions le lecteur de faire les adaptations nécessaires.

Les situations présentées sont fictives et données à titre d'exemple.

La version française du document fait foi.

Graphisme et mise en page :

Impression :

Tirage :

Ethicom, Paolo Mariani

Imprimeries Gasser, Le Locle

1'000

AVANT-PROPOS

En publiant la présente brochure, le Conseil synodal de l'EERF prend position au sujet du harcèlement et des abus sexuels au sein de l'Eglise. Il est soucieux de protéger la dignité et l'intégrité de celles et de ceux qui sont employés par l'Eglise, de celles et de ceux qui se confient aux collaborateurs et aux ministres, ainsi que de celles et de ceux qui agissent au nom de l'Eglise à titre bénévole.

Les recommandations contenues dans ce guide sont applicables à l'égard de toutes les personnes employées par l'EERF. Le Conseil synodal recommande également à toutes les paroisses et aux autres organes de l'Eglise de se fonder sur la présente brochure ainsi que sur le protocole annexé pour gérer les situations qui pourraient se présenter. Les personnes concernées par les problèmes du harcèlement sexuel et des abus sexuels peuvent s'adresser au groupe de référence nommé par le Conseil synodal, pour chercher conseils et assistance.

Il n'est pas facile de parler de harcèlement et d'abus sexuels dans l'Eglise. Il ne s'agit ni de montrer cette réalité du doigt de façon moralisatrice, ni de bannir du lieu de travail l'amitié, la tendresse et l'amour. Ce que nous voulons, c'est protéger les personnes, enfants et adultes contre les abus qui pourraient être commis dans le cadre de l'Eglise, et cette protection n'est possible que si l'on aborde ouvertement ce sujet. Le Conseil synodal, en publiant la présente brochure et en encourageant l'application des mesures qui y sont décrites, veut y contribuer.

L'Eglise, un lieu de travail qui est semblable à d'autres, n'est pas à l'abri du harcèlement sexuel et des abus sexuels. Si ces deux phénomènes se recoupent, il importe tout de même d'établir une distinction au niveau de la problématique.

Les pages 5 à 10 traitent du harcèlement sexuel et des mesures de prévention et s'adressent aux personnes qui oeuvrent dans l'Eglise en qualité d'employées ou de bénévoles. Elles seules sont à même de dire quand elles se sentent importunées par le comportement de leurs collègues. Il convient de protéger leur intégrité et leur bien-être et de promouvoir un bon climat sur le lieu de travail. D'ailleurs, de par la loi, l'Eglise en tant qu'employeur est tenue de protéger ses employés contre le harcèlement sexuel.

Les pages 11 à 17 traitent de la protection contre les abus sexuels ; il s'agit de prévenir l'abus de pouvoir dans l'enseignement, dans les entretiens de relation d'aide et dans tout autre champ d'activité de l'Eglise. Les collaboratrices et les collaborateurs, qui abusent de la détresse et de la relation de confiance des personnes en quête d'aide pour assouvir leurs propres besoins, portent une atteinte profonde et durable à la dignité et à la confiance en soi de la victime. Il s'agit là d'une violation intolérable de l'éthique professionnelle et d'actes en contradiction flagrante avec le message libérateur des Evangiles.

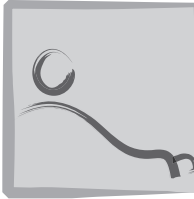
Enfin, il est à relever que toute personne exerçant une fonction ou une responsabilité dans l'EERF, se doit d'être un exemple en matière de respect de l'autre.

Dans un dernier paragraphe page 18, les aspects juridiques sont abordés.

Le harcèlement sexuel et les abus sexuels ont tous deux pour effet de blesser des personnes qui voient ainsi leur confiance en l'Eglise et en leurs représentants durablement ébranlée. De plus, elles devront ensuite faire face aux conséquences d'atteintes physiques ou psychiques parfois répétées. Autre point commun : il ne s'agit ni de sexualité, ni d'érotisme, ni d'amour, mais de l'abus d'une position de pouvoir dans un domaine particulièrement fragile et vulnérable des relations humaines. Troisième élément : les auteurs de tels comportements inadéquats se montrent peu conscients de l'injustice commise.

Le Conseil synodal tient à ce que le harcèlement et les abus sexuels ne soient pas passés sous silence dans notre Eglise. Toutes et tous sont appelés à contribuer à la réflexion qui consiste à savoir dans quelle mesure des énoncés théologiques ont contribué à murer les victimes d'abus sexuels dans leur long silence. Le Conseil synodal est convaincu que la vigilance, une bonne information et une sensibilité accrue constituent la meilleure protection face aux atteintes d'ordre sexuel ; il est également convaincu que de telles atteintes constituent l'exception à la règle et souhaite que la présente publication constitue un premier pas en vue de la prévention.

Texte adopté lors du Synode le 19 mai 2008, à Morat.



LE HARCELEMENT SEXUEL SUR LE LIEU DE TRAVAIL – L'ÉGLISE EST-ELLE ÉPARGNÉE ?

Plusieurs études montrent que le harcèlement sexuel est une forme courante de comportement discriminatoire sur les lieux de travail. Le harcèlement sexuel dans le travail - rémunéré ou non - au sein de l'Église, ne constitue donc pas une exception et ne doit en aucun cas être banalisé.

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 non désirés même si soi-disant fortuits
- Invitations ou avances accompagnées de promesses d'avantages
- Invitations ou avances liées à des risques de perte de reconnaissance de compétences, de perte de soutien ou de menaces de représailles
- Agressions physiques
- Chantage, contrainte sexuelle et viol.

Le harcèlement sexuel au lieu de travail n'entre pas dans la même catégorie de relation que le flirt, l'amour fraternel (agape) ou la relation amoureuse. Le harcèlement est un acte unilatéral qui va à l'encontre de la volonté de la personne harcelée.

Dans les discussions à propos du harcèlement sexuel sur le lieu de travail, on entend trop souvent des remarques du genre : « Elle aime

ça » ; « Elle a l'imagination galopante » ; « C'est elle qui provoque » ; « Je ne vois pas ce qu'elle a, ce n'était qu'un compliment » ; « Elle n'a donc aucun sens de l'humour ? » ; « Elle joue les saintes nitouches ». De telles affirmations ignorent que les remarques scabreuses, les blagues sexistes, les « compliments » et les avances qui ne sont pas souhaitées par la personne concernée représentent une atteinte à son intégrité personnelle et peuvent, selon les cas, constituer une violation de la loi. Ce qui est profondément dérangentant du point de vue d'une éthique chrétienne c'est que ces remarques tendent à imputer la responsabilité des faits à la victime, qui, pensant qu'elle est complice, se culpabilisera à tort.

Dans la majeure partie des cas, ce sont les femmes qui sont sexuellement harcelées par les hommes sur leur lieu de travail. Dans la présente brochure, les femmes seront dès lors désignées comme les victimes et les hommes comme les auteurs. La possibilité que des femmes harcèlent des hommes ou qu'une personne en harcèle une autre du même sexe n'est pas pour autant exclue.

Exemple no. 1

Madame A., une jeune catéchète, commence son premier travail dans la paroisse de Z. Quand elle se rend dans la salle du matériel, le sacristain la rejoint souvent. Il s'approche d'elle et lui fait des « compliments » gênants. Madame A. se sent acculée. Elle se confie au responsable de l'animation de jeunesse de la paroisse. Il ne trouve rien de mieux à répondre que : « Je peux facilement me mettre à sa place, tu es très séduisante ». Depuis ce moment, Madame A. se rend à la salle du matériel uniquement accompagnée de sa collègue, mais elle se sent restreinte dans sa liberté. Finalement, sa collègue la convainc de parler au sacristain. Celui-ci est très étonné, mais il change de comportement.

Conséquences du harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel porte atteinte à l'intégrité physique et psychique de la personne. La victime prendra souvent beaucoup de temps avant de pouvoir nommer ce qui lui est arrivé et de pouvoir en parler. Manque de concentration, tension nerveuse, sensation d'impuissance, sentiment de dégoût et de rage : telles sont les conséquences les plus fréquentes du harcèlement sexuel. Ces troubles de santé peuvent aller jusqu'à l'incapacité de travail et donc à la perte de l'emploi.



Le harcèlement sexuel sur le lieu de travail crée un climat d'insécurité et d'intimidation, qui diminue la motivation et les performances professionnelles et qui empêche la mise en pratique du principe de l'égalité entre femmes et hommes sur le lieu de travail.



Prévenir le harcèlement sexuel dans l'Eglise

L'EERF prend à coeur la protection de l'intégrité psychique et physique de ses collaboratrices et collaborateurs. Elle ne tolère aucune forme de harcèlement sexuel sur le lieu de travail. L'EERF tient, d'une part, à protéger les personnes concernées et, d'autre part, à appliquer une procédure équitable.

Dans cette perspective, le Conseil synodal a entrepris des démarches et adopté plusieurs mesures. Il a en particulier :

- établi un programme de lutte et de prévention contre le harcèlement sexuel
- mandaté la réalisation de la présente brochure
- mis en place un protocole d'intervention
- nommé un groupe de référence compétent en la matière à qui toutes les personnes peuvent s'adresser pour y recevoir conseils, soutien et informations sur les démarches pouvant être entreprises
- recommandé aux paroisses d'être attentives lors de l'engagement de

ses employés, par exemple en demandant systématiquement un extrait du casier judiciaire de la personne candidate.

Par ces mesures, le Conseil synodal cherche à créer, au sein de l’Eglise en tant que lieu de travail, un climat où le harcèlement sexuel n’a pas de place.

Exemple no. 2

Une jeune secrétaire séduisante travaille depuis peu dans l’administration cantonale de l’Eglise. Le chef de division la traite avec beaucoup d’égards et la privilégie par rapport à ses collègues. Ces derniers se moquent d’elle en l’appelant « First Lady ». Quand le chef l’invite à souper pour « parler de sa situation personnelle », Madame W. refuse poliment. Elle aime bien son chef, mais se sent mal à l’aise devant cette invitation. Du coup, le chef change d’attitude et lui fait comprendre que ses performances sont insuffisantes.

Dès cet instant la situation s’apparente à du mobbing.

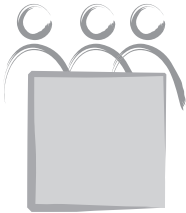
Il est très important que les victimes prennent leurs sentiments au sérieux. Pour prendre conscience de ce qui arrive, il convient, dans un premier temps, d’en parler à une personne proche ou de recourir à l’aide d’une personne spécialisée en la matière. A cet effet, le Conseil synodal a nommé un groupe de référence avec qui les victimes peuvent, au cours d’un premier entretien, faire le point par rapport à la situation actuelle, par rapport à la situation juridique et par rapport aux mesures à prendre.

Beaucoup de femmes estiment qu’il vaut mieux passer ce type d’atteinte sous silence. D’autres cherchent la faute chez elles. Cependant, en battant en retraite et en gardant le silence, elles risquent plutôt de conforter l’auteur dans le bien-fondé de son comportement. L’expérience montre en effet qu’il est judicieux de se défendre contre le harcèlement sexuel. Les agressions cessent plus vite quand la victime manifeste son opposition, malgré sa peur légitime de représailles éventuelles. Non seulement le fait de passer à l’offensive lui permet de sortir du rôle humiliant de victime, mais encore la possibilité de répliquer lui fait reprendre confiance en elle.

La méthode la plus efficace consiste à communiquer sans équivoque à l'auteur du harcèlement, par oral ou par lettre, que son comportement est inacceptable et contraire à la loi.

Dans la majorité des cas, il n'est cependant pas possible pour la victime de faire passer un tel message, elle devrait alors :

- tenir un journal écrit relatant les différents événements et les dates auxquels ils se sont produits
- aborder très rapidement le groupe de référence de l'EERF ou parler de la situation à un collègue ou encore à un proche en qui elle a confiance.



Comment les collègues de travail peuvent-ils soutenir la victime ?

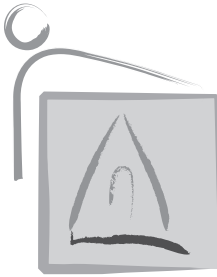
Toutes les collaboratrices et tous les collaborateurs de l'Eglise sont tenus de respecter l'intégrité personnelle de leurs collègues, de se tenir à une distance appropriée et de s'opposer à toute forme de transgression de ces limites.

Les victimes de harcèlement sexuel ont besoin du soutien actif de leurs collègues. Voici l'attitude à adopter si l'on est témoin d'un tel comportement :

- ne riez pas quand des collègues font des plaisanteries sur certaines personnes du fait de leur sexe
- prenez au sérieux la personne harcelée ainsi que sa façon de voir et de ressentir la situation. Ne minimisez pas ce qu'elle vit en disant : « Ce n'est pas si grave », « Oublie ça », ou en faisant d'autres remarques de ce type
- parlez avec la personne que vous pensez ou savez être victime de harcèlement sexuel
- encouragez-la à se défendre
- proposez-lui d'apporter votre témoignage

- si la personne le souhaite, accompagnez-la aux entretiens avec ses supérieurs, avec un ou des membres du groupe de référence de l'EERF, ou lors d'une éventuelle procédure.

Avant d'entreprendre toute démarche, assurez-vous que la victime le souhaite, et ne le faites que d'un commun accord avec elle. Laissez-lui tout le temps et l'espace dont elle a besoin pour comprendre sa situation, pour connaître ses ressources et ses droits et pour envisager les démarches qu'elle entend entreprendre.



LES ABUS SEXUELS DANS LE CADRE D'UNE ACTIVITE AU SEIN DE L'EGLISE

Il y a abus sexuel chaque fois qu'une personne travaillant dans le cadre de l'Eglise (accompagnement pastoral, enseignement, animation de jeunesse ou diaconie) profite de la position que lui confère sa fonction pour assouvir ses désirs et ses besoins sexuels.

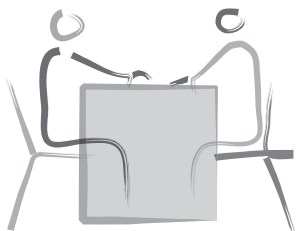
Nous limiterons notre propos aux abus sexuels dans le contexte de l'accompagnement pastoral. Nos remarques s'appliquent toutefois par analogie à tous les autres domaines d'activités au sein de l'Eglise, et ce y compris dans les activités de jeunesse.

Les responsables dans le cadre de camps de catéchumènes et de jeunes (y compris la catégorie des pairs intitulée «les accomp») sont tenus d'adopter une attitude claire et responsable dans ce domaine, sans ambiguïtés.

Par abus sexuel, dont l'essence même est un abus de pouvoir, nous entendons tout comportement motivé par l'excitation ou la satisfaction des désirs ou des besoins sexuels de la personne dans le cadre de ses fonctions dans l'Eglise. Ainsi, les abus sexuels comprennent les attouchements et les contacts sexuels sur des enfants ou des adultes, mais aussi les atteintes verbales : références répétées à la sexualité durant les entretiens, intérêt exagéré pour les relations sexuelles de la personne en quête d'aide, allusions verbales.

La vaste majorité des abuseurs sont des hommes et leurs victimes sont des femmes ou des fillettes. Mais on trouve aussi des garçons et des jeunes gens au nombre des victimes.

Lorsqu'une relation, dans le cadre de l'accompagnement pastoral, de l'enseignement, de la diaconie ou de l'animation de jeunesse, prend une connotation sexuelle ou que des contacts d'ordre sexuel s'établissent avec la personne en quête d'aide, on se trouve dans une situation de violation des règles professionnelles de base et d'abus grave de la relation de confiance ou de dépendance.



L'accompagnement pastoral n'est pas une relation privée, mais une relation professionnelle

Une relation d'aide, comme celle existant entre le médecin, ou le psychothérapeute, et son patient, est un rapport professionnel. Cette relation se caractérise par un écart en matière de connaissances, de pouvoir et de hiérarchie. L'asymétrie, dans cette relation, se manifeste par le fait que les personnes en quête de conseils et d'assistance :

- abordent la personne en charge de l'accompagnement pastoral car ils ont besoin de réponses à des questions de foi ou de problèmes existentiels
- espèrent retrouver une sérénité spirituelle grâce à l'aide de la personne en charge de l'accompagnement pastoral.

Les personnes en quête d'aide et de conseils, sachant que leur interlocuteur est tenu par le secret professionnel, vont se confier, livrer leurs soucis et leur détresse et dévoiler leurs désirs et leurs espoirs. Cette transparence est indispensable pour qu'il y ait évolution et changement, mais elle rend la personne en quête d'aide particulièrement réceptive, et par conséquent vulnérable.

Le déséquilibre - au niveau du statut, du rôle, des connaissances et de l'expérience - entre les deux parties impliquées ne doit en aucun cas être utilisé par la personne en charge de cette relation d'aide à des fins de satisfaction de ses propres besoins.

Il est à relever que toute personne exerçant une fonction ou une responsabilité dans l'EERF, se doit d'être un exemple en matière de respect de l'autre.

Exemple no. 3

Mme A., abusée sexuellement par son beau-père durant son enfance, traverse une profonde crise d'identité peu après la fin de son apprentissage. Une connaissance lui recommande de s'adresser à K. pour l'accompagnement pastoral. Après un premier entretien, K. lui propose des entretiens

hebdomadaires. Mme A se réjouit de cette proposition et pense qu'avec l'aide de K., elle va pouvoir trouver un sens à sa vie et y mettre de l'ordre.

Mme A. pleure souvent lors des entretiens. K. la prend dans ses bras pour la consoler. Mme A. se sent entourée et à l'aise. Après quelque temps, K. l'étreint également à la fin des entretiens. Cette proximité-là gêne Mme A. et elle se propose de le lui communiquer. Toutefois, par crainte de le contrarier et de perdre son soutien pastoral, elle se retient. Les étreintes deviennent de plus en plus pressantes ; il commence à caresser Mme A. jusque sous les vêtements.

Dès ce moment, Mme A. est comme figée et devient passive ; elle ne souhaite une seule chose : partir ! Elle essaie d'oublier les étreintes de la fin des entretiens. Pendant plusieurs mois, elle retourne voir K. en espérant que ses avances cessent. Elle se sent blessée et honteuse et ne parvient pas à en parler à quelqu'un. Après une absence prolongée de K., elle a suffisamment de recul pour ne pas se rendre au rendez-vous suivant. Depuis lors, elle prend ses distances par rapport à son milieu et change plusieurs fois d'emploi. Ce n'est qu'après une année qu'elle parvient à parler à son amie des abus sexuels qu'elle a subis de la part de K.

Conséquences des abus sexuels commis dans le cadre de l'accompagnement pastoral

Les abus sexuels dans le cadre d'un accompagnement pastoral constituent non seulement une atteinte grave à l'intégrité psychique, spirituelle et physique de la victime, mais encore une violation du droit inconditionnel à la protection, à l'aide et à la compréhension.



Vivre des abus sexuels provoque toute une palette de sentiments qui vont du choc, de la confusion, de l'ambivalence, de l'impuissance, de la peur, de la colère et de la haine à la culpabilité et à la honte. Des troubles psychiques et psychosomatiques parfois graves peuvent en résulter.

Les victimes s'adressent souvent à l'Eglise parce qu'elles sont dans une situation de détresse ; elles ne sont donc pas seulement déçues dans leurs attentes en matière d'aide et de soutien : elles se sentent en outre ébranlées dans leur confiance en l'Eglise et dans leur foi. Dans une situation difficile, les abus sexuels qu'elles ont subis ont donc un effet aggravant, voire traumatisant sur leur situation. De plus, le tabou qui pèse encore sur le problème des abus sexuels commis dans le contexte de l'Eglise les

pousse dans l'isolement.

Les effets d'abus sexuels sur des personnes qui ont été victimes de harcèlement ou d'abus sexuels auparavant sont particulièrement dévastateurs, puisque ces personnes vivent de tels événements dans un lieu qu'elles croyaient sûr.



Aménager une relation d'accompagnement pastoral sur la base de la responsabilisation

Une activité au sein de l'Église demande une gestion professionnelle des relations, même si des sentiments et des besoins peuvent naître au cours des phases intenses d'une relation d'accompagnement pastoral. Avoir un sens professionnel des responsabilités signifie savoir renoncer strictement à assouvir ses désirs et ses besoins sexuels dans une telle relation, même si la personne en quête d'aide recherche un tel contact. L'aptitude à reléguer ses propres besoins au second plan et la capacité d'avoir une réflexion autocritique sur les sentiments apparus dans une relation d'aide, constituent des conditions de base pour une action efficace, qui consiste justement à guérir la personne en quête d'aide.

Ces principes de base de la cure d'âme sont violés quand :

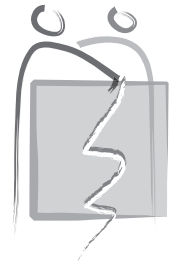
- la personne en charge profite du besoin de sollicitude, de tendresse ou des besoins sexuels de la personne conseillée
- les soucis et la détresse de la personne en quête d'aide sont relégués au second plan des entretiens, au profit de ceux de la personne en charge de l'accompagnement pastoral.
- la personne en charge de l'accompagnement pastoral intègre au processus ses propres besoins de sollicitude, de tendresse ou de sexualité, que ce soit dans les entretiens verbaux ou par des actes.

Dans les trois cas, il y a une dangereuse inversion des rôles : ce n'est plus le bien-être de la personne en quête d'aide qui est au centre de l'attention, mais celui de la personne consultée.

Or, la responsabilité du déroulement professionnel d'une relation d'accompagnement pastoral incombe uniquement à la personne en

charge de cette fonction. Elle seule est contrainte d'intervenir lorsque les limites de la relation professionnelle d'accompagnement pastoral menacent d'être enfreintes par l'une ou par l'autre partie.

Comment observer les principes d'abstinence sexuelle dans les entretiens d'accompagnement pastoral ?



La difficulté qui consiste à respecter les limites professionnelles ne réside pas seulement dans la nature intrinsèquement intense des relations d'accompagnement pastoral. Les conditions particulières d'une activité de cure d'âme, le cliché du pasteur universellement disponible, l'amalgame entre forme de vie et profession, l'unité du lieu de travail et du lieu d'habitation sont autant de facteurs qui rendent quelquefois difficile la séparation nette entre les fonctions professionnelles et l'individu. Il est d'autant plus urgent d'observer les règles professionnelles avec une diligence totale.

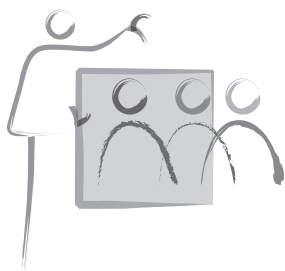
Quels sont les signes qui peuvent alerter une personne en charge de l'accompagnement pastoral de l'existence d'une situation qui risque de dépasser le cadre d'une relation professionnelle ?

Lorsque la personne en charge de l'accompagnement pastoral :

- remarque qu'une personne dont elle est en charge la préoccupe, davantage que toutes les autres
- remarque qu'elle a envie de compter pour cette personne
- recherche son admiration et la pousse à la lui manifester
- éprouve des fantasmes sexuels pour la personne dont elle est en charge
- ressent le besoin de proximité et de contacts physiques
- provoque des situations qui vont l'exciter sexuellement
- cherche des contacts privés avec la personne en quête d'aide ou de conseils

Lorsqu'une personne en charge de l'accompagnement pastoral remarque qu'elle n'est plus en mesure de respecter les limites imposées par la

profession, que ce soit sur la base de son propre comportement ou de celui de la personne qui est en quête de soutien, ou si l'une des deux parties a déjà franchi les limites, il est conseillé de consulter le groupe de référence ou de recourir à une supervision neutre. Un soutien professionnel permettra de clarifier la situation et, le cas échéant, de mettre fin à la relation de cure d'accompagnement pastoral.



Comment les supérieurs ou les collègues peuvent-ils intervenir lors de transgression des limites ?

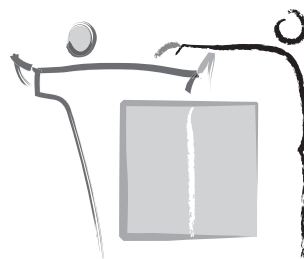
Si vous avez l'impression qu'un employé ou un collègue se sert de l'accompagnement pastoral à ses propres fins, que cette personne transgresse verbalement, physiquement ou de toute autre manière les limites qui lui sont fixées, ou encore qu'elle harcèle, voire abuse sexuellement d'une personne en quête d'aide, faites confiance à votre intuition. Adressez-vous au groupe de référence de l'Église. Un entretien confidentiel permettra de clarifier la situation et de préparer des démarches adéquates.

Comment une personne en quête d'aide peut-elle se prémunir contre les abus sexuels dans le cadre d'une relation d'accompagnement pastoral ?

Les abus sexuels sont souvent un processus sournois allant de paroles ou de gestes apparemment anodins à l'exploitation pure et simple.

Il importe dès lors de faire confiance à ses propres sentiments et perceptions, notamment lorsque des propos ou des attitudes de la personne en charge d'accompagnement pastoral déclenchent en soi des sentiments contradictoires et troublants. La personne en quête d'aide peut ainsi avoir des doutes sur le comportement de la personne en charge de l'accompagnement pastoral lorsque celle-ci :

- mentionne trop fréquemment ses propres problèmes et besoins

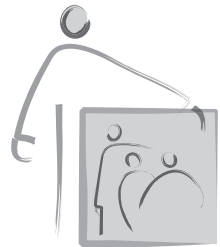


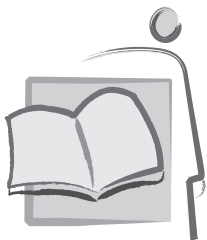
- montre un intérêt exagéré pour les relations sexuelles ou aborde de façon répétée et spontanée le sujet de la sexualité
- fait des allusions d'ordre sexuel
- la touche d'une façon désagréable ou inappropriée
- essaie de la rencontrer en dehors des entretiens
- lui déclare son amour dans le cadre de l'aide professionnelle
- manque de respect ou se met en colère lorsque la personne en quête d'aide exprime son malaise

Dès que la personne qui est en quête d'aide a le sentiment que la personne en charge de l'accompagnement pastoral enfreint les règles générales qui régissent une relation professionnelle, elle est appelée à prendre contact avec le groupe de référence nommé par le Conseil synodal. Un entretien avec une personne tierce permet d'identifier d'emblée une évolution inquiétante. Les victimes sont tout particulièrement invitées à recourir à l'aide proposée lorsque la personne en charge de l'accompagnement pastoral a déjà manifesté ses désirs sexuels, ouvertement ou de manière dissimulée.

Que peuvent faire les victimes d'abus sexuels ?

Les personnes qui ont été victimes d'abus sexuels peuvent s'adresser au groupe de référence nommé par le Conseil synodal de l'EERF ou à une autre personne ou instance spécialisée. Elles y reçoivent l'écoute, le soutien et l'aide nécessaires. Ces consultations sont gratuites et confidentielles. Elles n'engagent pas à d'autres démarches. Dans tous les cas, les victimes décident elles-mêmes quelle action elles vont entreprendre à l'égard de l'auteur et de quelle manière elles entendent surmonter l'atteinte à la dignité qu'elles ont subie.





ASPECTS JURIDIQUES DU HARCELEMENT SEXUEL ET DES ABUS SEXUELS

L'Église considère que le harcèlement sexuel et les abus sexuels constituent une violation grave du devoir professionnel de diligence. Selon la gravité des cas, les sanctions vont du blâme au renvoi sans préavis.

Le harcèlement sexuel ainsi que les abus sexuels, notamment dans le cadre d'entretiens d'accompagnement pastoral, peuvent aussi tomber sous le coup du Code pénal et, le cas échéant susciter des actions devant les tribunaux civils. Le groupe de référence de l'EERF est là pour vous conseiller ou vous orienter vers d'autres professionnels.

Secret de fonction et code déontologique

Le Conseil synodal rappelle à ses collaborateurs leur devoir d'observer le secret de fonction et le code déontologique inhérent à leur profession. La levée du secret de fonction est de son ressort.

PROTOCOLE EN CAS DE HARCELEMENT SEXUEL OU D'ABUS SEXUEL

Toute personne, confrontée de quelque manière que ce soit à un cas (situation avérée ou soupçon) de harcèlement sexuel ou d'abus sexuel, notamment :

- victime / enfant, adolescent ou adulte
- auteur présumé
- témoin
- confident ou en charge d'accompagnement pastoral

peut prendre contact avec un membre du Groupe de référence de l'EERF où elle recevra

- écoute
 - soutien
 - conseil
1. Le Groupe de référence, nommé par le Conseil synodal de l'EERF, a été habilité par cette autorité pour recevoir toute confiance concernant des situations (cas avérés ou soupçons) de harcèlement sexuel et d'abus sexuels commis dans le cadre de l'Eglise.
 2. Les ministres, soumis au secret professionnel, devront demander au Conseil synodal d'en être préalablement délié, avant d'aborder le Groupe de référence.
 3. Toute personne peut contacter, par téléphone ou par voie électronique (courriel), un membre du Groupe de référence et lui exposer une situation.
 4. Le membre du Groupe de référence sollicité prendra contact avec les autres personnes du Groupe de référence. Si l'urgence l'exige, les membres du Groupe de référence seront en communication par téléphone et/ou par voie électronique (courriel) ; dans les autres cas, ils se réuniront pour étudier la situation, examiner les voies de prise en charge ou les solutions possibles.

5. Le Groupe de référence accordera écoute et soutien à la personne qui l'aura sollicité et il lui transmettra un avis coordonné ainsi que des pistes de solution, soit par téléphone, soit par voie électronique (courriel), soit directement, c'est-à-dire pendant ou à l'issue d'une de ses réunions.
6. Selon les cas, le Groupe de référence orientera la personne vers d'autres spécialistes.
7. Les consultations du Groupe de référence sont gratuites.
8. Le Groupe de référence fera part de son avis oralement à la personne qui l'aura sollicité, pour autant que cet avis la concerne personnellement ou concerne l'un de ses proches.
9. Le groupe de référence établira un document mentionnant principalement la date, le motif de la consultation et les noms des personnes consultées. Ce document sera conservé de manière confidentielle pour les besoins d'une éventuelle procédure.
10. Le contenu de ce document ne sera communiqué, dans le cadre d'une éventuelle procédure, qu'au Conseil synodal ou aux autorités de la justice ordinaire, si elles le requièrent.
11. Pour le surplus, la confidentialité est assurée.
12. Dans la mesure où les membres du Groupe de référence n'ont pas un secret de fonction au sens strict de la loi, ils devront répondre aux éventuelles convocations de la Justice pour être entendus en qualité de témoins lors de procédures.

CONTACTS ET INFORMATIONS

Groupe de référence de l'EERF / Personnes de contacts internes

Daniel Nagy, doyen francophone Tél. 076 549 14 61

Vacant, doyen germanophone Tél. 079 628 25 22

Services de signalement / Personnes de contacts externes

Jeannine Jaloux-Dumont
Psychologue/Psychothérapeute FSP Tél. 079 330 94 29

Greppa - Groupe d'experts-es prévention et protection des abus

Référence juridique extérieure

Françoise Morvant
coordinatrice du GRIMABU (Groupe interprofessionnel fribourgeois de
prévention contre la maltraitance et les abus sexuels sur les enfants)
T 078 760 07 17

Lieux de consultation FR

GRIMABU
(Groupe interprofessionnel fribourgeois de prévention
contre la maltraitance et les abus sexuels sur les enfants)
Case postale 76, 1700 Fribourg
T 078 760 07 17
e-mail : info@grimabau.ch

Centres d'aides aux victimes LAVI

(Loi fédérale sur l'aide aux victimes d'infractions)

Pour les enfants, les adolescents et les hommes
T 026 305 15 80

Pour les femmes (Solidarité femmes)
T 026 322 22 02

Bureau de l'Égalité Hommes-Femmes et de la famille
(Secrétariat de la Commission de conciliation)
T 026 305 23 85
site internet : <https://www.fr.ch/dsas/bef>

La Main tendue
T 143

Services de conseil en Suisse

Association ESPAS
Espace de soutien et de prévention - abus sexuels
0848 515 000

Limita Fachstelle für Prävention sexueller Ausbeutung
Tel. 044 450 85 20