



Evangelisch-reformierte Kirche Schweiz
Église évangélique réformée de Suisse

Directives relatives à la protection de l'intégrité personnelle au sein de l'EERS

engagement personnel et élargissement de la gestion des plaintes
à l'ensemble de l'EERS

Edition 09/2022
2022

En cas de doute, la version allemande fait foi.

Lors du synode du 12 au 14 juin 2022, le Synode a pris acte du plan d'action élaboré en réponse à la septième recommandation de la commission d'enquête temporaire ; sur cette base, la présidence du Synode a adopté les directives ci-dessous.

I. Engagement personnel à protéger l'intégrité personnelle au sein de l'Église évangélique réformée de Suisse (EERS)

1. Texte de l'engagement personnel

Texte de l'engagement personnel

Toute personne élue au Synode de l'EERS ou qui accepte un engagement au sein d'une commission, d'une conférence ou d'un groupe de travail de l'EERS, prend tacitement l'engagement personnel suivant, fondé sur le message biblique, inspiré par l'image biblique de l'être humain et ancré dans la Constitution de l'EERS :

Nous protégeons la dignité humaine et nous assumons nos responsabilités.

- 1. J'ai conscience de la position particulière de ma charge et je veille à faire preuve de rigueur dans mon approche des questions spirituelles.**
- 2. Je fais preuve d'ouverture dans la rencontre et je respecte l'opinion d'autrui. Je m'engage pour que quiconque puisse exprimer son opinion en se sentant respecté et en sécurité.**
- 3. Je veux être digne de confiance. J'administre en toute transparence les biens qui me sont confiés.**
- 4. Je protège l'intégrité personnelle. Je tiens compte en toute responsabilité des limites appropriées fixées par autrui et par moi-même.**

2. Commentaire sur le contenu de l'engagement personnel

Commentaire sur le contenu de l'engagement personnel

L'engagement personnel favorise non seulement la responsabilité à l'égard de soi-même, d'autrui et des biens confiés, mais aussi l'ouverture et l'attention à l'autre ainsi que la protection de l'intégrité personnelle. L'idée de prendre soin de nous-même, des autres et des biens qui nous sont confiés se trouve au cœur de l'engagement personnel. Autrement dit, l'engagement personnel lutte contre toute forme d'abus spirituel, de stigmatisation, de mise à l'écart, de détournement de fonds et d'atteinte à l'intégrité personnelle.

3. Domaine d'application de l'engagement personnel

L'engagement personnel est régi par des directives de la présidence du Synode qui s'appliquent à tous les domaines couverts par le budget de l'EERS. Au début de la législature, les directives sont remises à tous les membres du Synode. Lors de la prestation de serment qui marque leur entrée en fonction, les nouveaux membres promettent tacitement de respecter l'engagement personnel. En outre, les directives de la commission de nomination établissent que cette dernière « veille à ce que les candidates et les candidats approuvent l'engagement personnel prévu par l'EERS, selon lequel toute personne qui travaille pour l'EERS agit en faveur de la dignité d'autrui et assume ses responsabilités pour protéger la personnalité de chacune et de chacun » (art. 1, al. 3).

Domaine d'application de l'engagement personnel

Les directives s'appliquent également à toutes les personnes qui sont engagées dans des organes couverts par le budget de l'EERS, en particulier dans les commissions, les groupes de travail et les conférences, et qui se voient remettre l'engagement personnel lors de leur nomination ou de leur élection. En acceptant leur nomination ou leur élection, elles promettent tacitement de le respecter.

II. Procédure de plainte au sein de l'Église évangélique réformée de Suisse (EERS)¹

Introduction

La notion générique d'atteintes à l'intégrité personnelle se définit comme « l'ensemble des agressions dirigées contre une personne. Il s'agit de comportements qui transgressent les limites et s'en prennent à l'autre pour l'atteindre dans son estime de soi »². Le mobbing, la discrimination et le harcèlement sexuel constituent les formes les plus saillantes d'atteintes à l'intégrité personnelle.³

En cas d'incident survenant dans l'un des domaines couverts par le budget de l'EERS (Chancellerie ou Conseil exceptés, cf. note de bas de page n° 1), il est

¹ S'applique à toute personne qui exerce une activité dans un domaine couvert par le budget de l'EERS, à l'exception des membres du Conseil et de la Chancellerie, pour lesquels s'applique l'ordonnance « Procédure de traitement des plaintes au Conseil et à la Chancellerie de l'EERS ».

² SECO, Mobbing et autres formes de harcèlement. Protection de l'intégrité personnelle au travail, 2016, p. 4, https://www.seco.admin.ch/dam/seco/fr/dokumente/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_Formulare/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Broschueren/seco_personlichkeit_d_web.pdf.download.pdf/seco_personlichkeit_f_web.pdf

³ La procédure se fonde sur le texte législatif suivant : « Interdiction de la discrimination: L'EERS veille dans toute son action en paroles et en actes à ce que personne ne soit discriminé. » (Constitution, art. 10).

nécessaire d'avoir clairement désigné les personnes de référence et défini les compétences pour pouvoir traiter la situation.

Concrètement, il existe trois procédures de plainte distinctes : (1) procédure informelle, (2) procédure formelle, (3) action en justice⁴. Le choix de la procédure est laissé à l'appréciation de la personne concernée. Cependant, il lui est recommandé d'entamer une procédure informelle avant de déposer une plainte formelle.

1. Procédure de plainte informelle

Procédure de
plainte informelle

La personne concernée s'adresse à l'organe de médiation externe dont les tâches sont les suivantes :

- a) entendre la personne dans un délai aussi bref que possible ;
- b) la conseiller et la soutenir, le cas échéant en faisant appel à des spécialistes externes ;
- c) l'informer au sujet de la procédure de plainte formelle ainsi que des possibilités au pénal et au civil, lui en présenter les conditions et les conséquences éventuelles ;
- d) à sa demande, l'accompagner durant une procédure interne de plainte formelle ;
- e) tenter de clarifier la situation et de mener une médiation avec la personne visée par la plainte.

La personne contre laquelle est dirigée la plainte peut, elle, s'adresser à la seconde médiatrice ou au second médiateur, ou se faire accompagner par une tierce personne en cas de tentative de clarification et de médiation.

2. Procédure de plainte formelle

Procédure de
plainte formelle

Les victimes de harcèlement sexuel, de mobbing ou de discrimination ont le droit de déposer plainte et d'exiger l'ouverture d'une enquête. En déposant plainte, la personne accepte qu'une procédure formelle soit engagée. La confidentialité de la procédure formelle est garantie, à l'exception des informations nécessaires à son bon déroulement. La plainte est adressée à la présidente ou au président de l'EERS ou à la présidente ou au président du Synode. Si la présidente ou le président de l'EERS ou la présidente ou le président du Synode est visé, la plainte est adressée à l'ensemble du Conseil et du bureau du Synode.

Si, en raison de l'ambiguïté des faits, l'une des deux parties (plaignante ou accusée) demande l'ouverture d'une enquête, celle-ci doit être engagée. Si la plainte a été déposée auprès de la présidente ou du président du Conseil, il

⁴ Selon la gravité de l'incident, une action en justice peut toujours être entreprise immédiatement. L'ordonnance n'entre pas dans les détails de ce type de procédure.

revient à la présidente ou au président de l'EERS et à la présidente ou au président du Synode de décider s'il y a lieu de confier l'enquête à un organe externe⁵ et d'informer le Conseil et le Synode de la procédure et, le cas échéant, sous quelle forme. Si la plainte a été adressée à la présidente ou au président du Synode, il revient au bureau du Synode au complet de décider s'il y a lieu de confier l'enquête à un organe externe et d'informer le Synode de la procédure et, le cas échéant, sous quelle forme.

Déroulement de l'enquête

1. La procédure formelle se déroule le plus diligemment et le plus discrètement possible.
2. La plainte doit être déposée auprès de la présidente ou du président de l'EERS ou auprès de la présidente ou du président du Synode. Dans la mesure du possible, elle est déposée par écrit.
3. La présidente ou le président de l'EERS ou la présidente ou le président du Synode accuse réception par écrit de la plainte dans les deux jours ouvrés qui suivent son dépôt, et informe la plaignante ou le plaignant de la suite de la procédure.
4. La présidente ou le président de l'EERS ou la présidente ou le président du Synode informe sans délai la personne visée par la plainte de l'ouverture de la procédure.
5. Si l'une des parties (plaignante ou accusée) demande l'ouverture d'une enquête, le Conseil (si la partie plaignante est membre d'un organe du Conseil⁶) ou le bureau du Synode (si la partie plaignante est membre d'un organe du Synode⁷) engage l'enquête. À cette fin, il sollicite une instance externe. Ce dernier peut réclamer toutes les informations et consulter tous les documents nécessaires à l'accomplissement de ses tâches. Durant l'enquête, la personne qui a déposé plainte, celle qui est visée par la plainte, ainsi que les témoins éventuels sont entendus, les preuves éventuelles sont saisies et le déroulement de l'enquête fait l'objet d'un procès-verbal. Les personnes auditionnées peuvent être déliées de leur devoir de confidentialité.
6. La présidente ou le président du Conseil et la présidente ou le président du Synode (si la partie plaignante est membre d'un organe du Conseil) ou le bureau du Synode (si la partie plaignante est membre d'un organe du Synode) peuvent suspendre entièrement ou partiellement la personne visée par la plainte pendant toute la durée de l'enquête afin de préserver son intérêt ou celui de l'institution.

⁵ Par exemple, le Bureau de prévention du mobbing et du harcèlement (Fachstelle Mobbing und Belästigung, www.fachstelle-mobbing.ch). Le choix de l'instance externe incombe au Conseil.

⁶ Commissions, groupes de travail et autres organes soumis au Conseil.

⁷ Commissions permanentes et temporaires, conférences, bureau du Synode et autres organes qui sont soumis au Synode.

7. Un rapport d'enquête est établi à l'attention de la présidente ou du président du Conseil ou de la présidente ou du président du Synode.
8. Sur la base du rapport d'enquête, la présidente ou le président du Conseil et la présidente ou le président du Synode (si la partie plaignante est membre d'un organe du Conseil) ou du bureau du Synode (si la partie plaignante est membre d'un organe du Synode) prennent des sanctions éventuelles.
9. Par respect pour les personnes impliquées, la procédure de plainte doit être menée à bien le plus rapidement possible.
10. Si la personne visée par la plainte est membre d'un organe du Synode, la plainte est déposée auprès de la présidente ou du président du Synode qui annonce sans délai l'ouverture de la procédure de plainte au bureau du Synode. Ce dernier peut suspendre entièrement ou partiellement la personne visée par la plainte pendant la durée de l'éventuelle enquête. Le bureau du Synode prend acte du rapport d'enquête et rédige sur cette base un rapport à l'attention du Synode. Il propose au Synode les sanctions possibles à l'encontre de la personne.
11. Si la personne visée par la plainte est la présidente ou le président du Synode, la plainte est adressée à l'ensemble du bureau du Synode qui annonce sans délai au Synode l'ouverture de la procédure de plainte. Le bureau du Synode peut suspendre entièrement ou partiellement la présidente ou le président du Synode pendant la durée de l'éventuelle enquête. Le bureau du Synode prend acte du rapport d'enquête et il fait parvenir au Synode un rapport fondé sur le rapport d'enquête. Il propose au Synode les sanctions possibles à l'encontre de la présidente ou du président.

Si, au terme de l'enquête, il est établi que le cas relève de l'atteinte à l'intégrité personnelle, les conséquences peuvent être les suivantes :

- a) La personne ayant commis les faits doit s'excuser et encourt, selon la gravité du cas, un blâme ou une exclusion de l'organe dont elle est membre. Par analogie, des conséquences similaires peuvent s'appliquer aux personnes qui ont porté une accusation mensongère. L'Église membre dont vient la personne qui a commis les faits ou celle qui a porté une accusation mensongère est informée.
- b) La victime de harcèlement ou la personne accusée à tort a le droit à réparation.
- c) Des mesures de prévention renforcées sont introduites au sein de l'EERS afin d'éviter qu'un cas similaire ne se reproduise (leçons de l'expérience).⁸
- d) Les mesures prises sont communiquées de manière appropriée afin de préserver les intérêts des parties concernées.

⁸ Tous les nouveaux membres du Synode (y compris les membres du bureau du Synode) reçoivent automatiquement les présentes directives. Celles-ci sont présentées une fois par législature pendant le synode, par exemple le jour de son ouverture. Dans l'idéal, l'organe de médiation est aussi présent.

III. Annexe

Intégration des directives dans le dossier « Protection de l'intégrité personnelle »

Le sujet de la protection de l'intégrité personnelle au sein de l'EERS fait l'objet d'un travail à plusieurs niveaux qui vise différents groupes. L'annexe aux directives inscrit ces différents aspects dans la thématique générale.

Concept de protection, six leviers d'action

Le Conseil de l'EERS a commencé à se pencher sur la question de la protection de l'intégrité personnelle dès 2018, et, à l'automne 2019, il a recommandé aux Églises membres d'adopter le concept de protection et de le mettre en œuvre à leur meilleure convenance. Ce concept de protection inclut six leviers d'action et il est recommandé au Synode de le mettre en œuvre (point 12, ordre du jour du synode de novembre 2022). Comme l'indique le document en question, le but consiste à protéger les personnes qui se trouvent dans des rapports de dépendance au sein du champ d'action ecclésial (p. ex. enfants et jeunes mineurs, personnes en détresse, usagères et usagers de l'aumônerie spécialisée ou de l'accompagnement pastoral).

Ordonnance sur la procédure de traitement des plaintes au Conseil et à la Chancellerie de l'EERS

En 2021, le Conseil a adopté l'ordonnance sur la procédure de traitement des plaintes au Conseil et à la Chancellerie de l'EERS qui définit les instances référentes et les responsabilités en cas de violation de l'intégrité personnelle au sein du Conseil ou de la Chancellerie de l'EERS.

Directives relatives à la protection de l'intégrité personnelle au sein de l'EERS

En juin 2020, le Synode a constitué une commission d'enquête temporaire chargée d'établir un rapport de situation dans le cadre de la plainte déposée à l'encontre de l'ancien président. Les 5 et 6 septembre, le Synode s'est prononcé sur le rapport et sur les 17 recommandations émises par la commission d'enquête à l'attention du Conseil et du bureau du Synode. En juin 2022, le Synode a pris acte du plan d'action pour la suite des opérations.

En réponse à la recommandation n° 7 de la commission d'enquête (« Rédiger un code de déontologie stipulant que le non-respect de ses éléments pourra obliger les membres du Conseil à démissionner avec effet immédiat ou à être suspendus de leurs fonctions avec effet immédiat, en attendant les suites d'une enquête »), le plan d'action était défini dans les termes suivants :

« Le 18 février 2022, le bureau du Synode a adopté le principe d'un engagement personnel sur le modèle de celui de l'EEM, comme base pour tous les domaines de l'EERS ayant un impact sur le budget.

Il est prévu qu'au début d'une législature, un document d'engagement personnel soit remis à tous les membres du Synode. En cas de changement dans les délégations synodales en cours de législature, les nouveaux membres du Synode reçoivent également ce même document.

De plus, les nouvelles normes de la Commission de nomination devraient prévoir qu'accepter sa nomination revient à accepter cet engagement personnel.

L'engagement personnel sera soumis au synode de novembre 2022. »

Par les présentes directives, le bureau du Synode, conformément au plan d'action lié à la septième recommandation de la commission d'enquête, élargit la procédure de plainte à l'ensemble de l'EERS.

Adopté et entré en vigueur le 15 septembre 2022.

