

Directive concernant la prévention du harcèlement et la protection de la personnalité

Vu, notamment, les articles 328 CO et 167 al.3 RE,
le Conseil synodal édicte la directive suivante :

Chapitre premier : Dispositions générales

Article premier - But

L'EERV, par son Conseil synodal, met en œuvre des mesures permettant la protection de la personnalité de l'ensemble des personnes oeuvrant au service de l'Eglise.

Art. 2 - Objet

La présente directive a pour objet de prévenir et de gérer toute forme de situation conflictuelle intervenant dans la relation de travail et de combattre le harcèlement psychologique, sexuel et spirituel, ainsi que toute autre attitude susceptible de porter atteinte à la personnalité d'un membre du personnel.

Art. 3 - Champ d'application

¹ La présente directive s'applique à tout le personnel de l'EERV. Font partie du personnel toute personne salariée par l'Eglise, ministre ou laïque, comme celle qui est élue par une assemblée ou un conseil prévus par le Règlement ecclésiastique.

² La protection des tiers (participant·es ou public au sens large) fait l'objet d'un dispositif spécifique.

Art. 4 - Moyens

¹ Pour atteindre les buts visés par la présente directive, le Conseil synodal met en place :

- une politique de prévention ;
- une structure neutre externe, sous la forme d'une Personne de confiance professionnelle au sens de la jurisprudence.

² Ces moyens sont à disposition de l'ensemble du personnel au sens de l'article 3 al.1 ci-dessus, selon les modalités prévues ci-après.

Chapitre II : Prévention

Art. 5 - Compétence

L'Office des ressources humaines, au besoin en collaboration avec des spécialistes du domaine, est compétent pour la mise en place de mesures de prévention des atteintes illicites à la personnalité.

Art. 6 - Mise en œuvre

¹ L'Office des ressources humaines est chargé d'organiser, par des séances d'information périodiques, la sensibilisation de l'ensemble du personnel à la problématique de la protection de la personnalité et aux moyens d'en prévenir les atteintes et de les gérer.

² Une formation en matière de prévention des risques psychosociaux est régulièrement organisée.

Chapitre III : Protection de la personnalité, notamment lutte contre le harcèlement psychologique, sexuel ou spirituel

Art. 7 - Principe

¹ Les atteintes aux droits de la personnalité, notamment les harcèlements psychologique, sexuel ou spirituel, ne sont pas tolérées au sein de l'EERV.

² En cas d'atteinte avérée, un soutien sera apporté aux victimes et des sanctions seront infligées aux auteur-es, dans la limite des compétences du Conseil synodal.

Art. 8 - Définitions

¹ Est constitutive d'une atteinte à la personnalité toute violation illicite d'un droit de la personnalité, telles notamment la santé physique et psychique, l'intégrité morale, la considération sociale, la jouissance des libertés individuelles ou de la sphère privée.

² Est constitutif d'un harcèlement psychologique tout enchaînement de propos ou d'agissements hostiles et répétés, par lesquels une ou plusieurs personnes tendent à déstabiliser, à isoler, à marginaliser, voire à exclure une ou plusieurs personnes de leur lieu de travail.

³ Est constitutif d'un harcèlement sexuel tout comportement importun de caractère sexuel ou tout autre comportement fondé sur l'appartenance sexuelle qui porte atteinte à la dignité de la collaboratrice ou du collaborateur 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 tout genre sur un membre du personnel en vue d'obtenir de sa part des faveurs de nature sexuelle.

⁴ Est constitutif de harcèlement spirituel tout enchaînement de propos ou d'agissements visant, sous couvert d'enseignement religieux, d'accompagnement spirituel ou de conduite communautaire, l'emprise sur autrui susceptible de provoquer chez la personne culpabilité pathologique, confusion psychique ou dépersonnalisation.

⁵ Le harcèlement est une forme aiguë d'atteinte à la personnalité.

Art. 9 - Démarches

¹ La personne qui s'estime victime d'une atteinte à la personnalité peut s'adresser à la Personne de confiance désignée par le Conseil synodal ou à l'Office des ressources humaines.

² Elle peut également signaler la situation directement par écrit au Conseil synodal ; dans ce cas, la procédure mentionnée aux articles 15 et suivants de la présente directive est applicable.

Chapitre IV : Personne de confiance

Art. 10 - Statut

¹ Le Conseil synodal désigne une Personne de confiance au sens de la jurisprudence, professionnelle et externe pour traiter des demandes en relation avec la présente directive.

² La ou les personnes désignées travaillent de manière neutre, indépendante et confidentielle.

³ Leurs honoraires sont pris en charge par l'EERV, par le biais d'une facturation rendue anonyme s'agissant de la personne venue consulter.

Art. 11 - Saisine

Tout membre du personnel confronté à une situation conflictuelle ou, de manière générale, qui s'estime atteint dans sa personnalité, peut faire appel à la Personne de confiance.

Art. 12 - Procédure

¹ La Personne de confiance peut être contactée directement, par téléphone ou par messagerie, de manière confidentielle, sans que la collaboratrice ou le collaborateur n'ait à en référer à l'interne.

² Au préalable, elle reçoit et entend la·le collaboratrice·teur.

³ A l'issue d'un ou plusieurs entretiens avec la·le collaboratrice·teur, la Personne de confiance peut proposer :

- a) de procéder à une médiation avec la ou les personnes mises en cause ;
- b) de suggérer à l'Office des ressources humaines de mettre en place un coaching individuel ou d'équipe, une supervision, un audit ou toute autre mesure utile ;
- c) que la·le collaboratrice·teur signale par écrit la situation au Conseil synodal, notamment en cas de harcèlement psychologique, sexuel ou spirituel ou d'une autre atteinte à la personnalité.

⁴ Les démarches mentionnées à l'alinéa 3 ne peuvent être entreprises qu'avec l'accord de la collaboratrice ou du collaborateur concerné·e.

Art. 13 - Médiation

¹ Si la·le collaboratrice·teur souhaite une médiation, la Personne de confiance peut la mettre en place après avoir obtenu l'accord des intéressé·es. La Personne de confiance détermine librement, d'entente avec les parties concernées, les termes et les modalités de la médiation.

² Si la médiation aboutit, les parties peuvent signer un protocole d'accord, dont un exemplaire est remis à chaque partie. Les intéressé·es conviennent s'il y a lieu d'informer la hiérarchie ou l'Office des ressources humaines du contenu de l'accord et de quelle manière cette information intervient.

³ Si la médiation échoue, la·le collaboratrice·teur qui l'a sollicitée décide, avec les conseils de la Personne de confiance, de la suite qu'elle·il entend donner.

Art. 14 - Autres moyens de gestion des conflits

Sur proposition de la Personne de confiance, agissant avec l'accord de la personne concernée, un coaching individuel ou d'équipe, une supervision, un audit ou toute autre mesure utile peuvent être mis en place.



Chapitre V : Procédure d'investigation

Art. 15 - Ouverture

¹ Lorsqu'une situation est signalée au Conseil synodal, celui-ci ordonne, s'il l'estime justifiée, l'ouverture d'une procédure visant à instruire la cause. A cet effet, il nomme un organe d'investigation, dont les membres sont externes à l'EERV.

² Le Conseil synodal peut agir d'office, en dehors de tout signalement express.

Art. 16 - But

L'investigation a pour but d'établir les faits et de déterminer si les éléments constitutifs du harcèlement sont réalisés ou si d'autres comportements contraires au droit sont avérés.

Art. 17 - Respect des garanties de procédure

¹ L'organe d'investigation auditionne les parties ainsi que les témoins nécessaires. Les auditions font l'objet de procès-verbaux.

² Les règles sur la consultation du dossier et le droit d'être entendu sont garanties.

Art. 18 - Clôture de l'enquête, transmission au Conseil synodal et sanctions

¹ Au terme de l'instruction du dossier et après avoir signifié aux parties un délai pour preuves complémentaires éventuelles, l'organe d'investigation établit un rapport confidentiel qu'il transmet au Conseil synodal.

² Ce rapport est un acte interne destiné à faciliter la prise de décision et, à ce titre, ne figure pas au dossier.

³ Sur la base des pièces au dossier, le Conseil synodal prend, s'il y a lieu et dans la limite des compétences qui lui sont conférées, toutes mesures utiles.

⁴ Sont réservées les voies de droit prévues par les lois civiles et pénales.

CHAPITRE VI

Art. 19 - Disposition finale

La présente directive s'applique aux situations nées postérieurement à son entrée en vigueur, qui est immédiate.

Adoptée par le Conseil Synodal, dans sa séance du 11 mai 2021