

THE ASSEMBLY OF CATHOLIC ORDINARIES OF THE HOLY LAND
Latins, Melchites, Maronites, Syrians, Armenians, Chaldeans, Custody of the Holy Land

CODE de CONDUITE Directives

Grâce à la présence active des diocèses, des éparchies, des exarchats et des institutions religieuses, l'Église catholique dirige un grand nombre de lieux et de centres où des personnes, qu'elles soient mineures ou adultes, se rassemblent pour des activités liées au culte, à l'apprentissage, à la socialisation, aux soins médicaux et à la culture.

Tous ceux qui ont reçu une mission sont censés contribuer à la construction d'un lieu de travail harmonieux basé sur le bon esprit, le respect mutuel et la compréhension. Ils doivent également respecter la dignité de tous les bénéficiaires, en particulier de ceux qui n'ont pas encore 18 ans ou sont limités par la maladie, la pauvreté ou tout autre besoin, avec lesquels ils entrent en contact, en les rassurant par un comportement personnel et professionnel de niveau supérieur.

L'Assemblée des Ordinaires Catholiques de Terre Sainte s'est engagée à créer et à maintenir dans ces lieux, sans exception, un environnement qui promeuve ses valeurs fondamentales et empêche toute exploitation et agression sexuelle, tout abus d'autorité et de conscience, créant ainsi des victimes parmi les bénéficiaires.

Nous, les Ordinaires Catholiques, demandons aux responsables des institutions religieuses engagées dans l'éducation, la pastorale et l'assistance médicale de préparer et exposer le Code de conduite dans un lieu public et visible. Le Code de Conduite doit être une application à votre situation des directives générales ci-dessous.

Ce Code de conduite s'applique à tous les employés de L'Église, clercs, personnes consacrées, laïcs, ainsi qu'aux conseillers et bénévoles.

Nous, Ordinaires Catholiques en Terre Sainte, condamnons et interdisons toute forme de transgression, d'agression et d'exploitation.

Donc:

1. Les abus, les harcèlements et les exploitations constituent des actes très graves ; ils constituent donc un motif de sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement ou au renvoi.
2. Verser de l'argent, assurer un emploi, procurer des biens ou des services pour obtenir des faveurs sexuelles ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou d'exploitation, est interdit. Cela comprend l'échange ou la menace de retenir l'aide accordée aux bénéficiaires.
3. L'activité sexuelle avec une personne mineure ou vulnérable est toujours interdite, même si la loi ou la tradition locale admet un âge de majorité différent. Cette interdiction ne

THE ASSEMBLY OF CATHOLIC ORDINARIES OF THE HOLY LAND
Latins, Melchites, Maronites, Syrians, Armenians, Chaldeans, Custody of the Holy Land

- s'applique pas lorsque l'employé/e est légalement marié/e à une personne âgée de moins de 18 ans. (1)
4. Il est interdit aux membres du personnel de causer un dommage physique ou psychologique aux enfants ou aux adultes vulnérables.
 5. Faire travailler des enfants (toute activité économique exercée par une personne âgée de moins de 15 ans) est une forme d'exploitation et d'abus ; par conséquent, toute institution ecclésiastique doit interdire l'embauchage d'enfants. (2)
 6. Il est interdit aux membres du personnel d'utiliser leur pouvoir ou leur position pour demander ou exiger une indemnité, un privilège ou tout autre avantage.
 7. Faciliter ou aider une autre personne à accomplir des actes d'exploitation ou d'abus est strictement interdit.
 8. Lorsqu'un employé d'une institution ecclésiastique sait, ou qu'il a des motifs fondés de croire, que des faits d'abus ont été commis par un autre travailleur (enseignant, médecin, animateur, parents, etc.) celui-là est tenu de signaler le fait à la personne responsable (évêque, supérieur du couvent, directeur d'école ou d'hôpital, responsable de clubs culturels ou sportifs, etc.) de l'institution dont il a la responsabilité où les événements auraient eu lieu. Le fait de ne pas rapporter peut mettre en danger la victime et l'institution de l'Église.
 9. Les employés d'une Institution de l'Église ne doivent se livrer à aucune forme de harcèlement, de discrimination, de violence physique ou verbale, d'intimidation, de favoritisme ou de relations d'exploitation.
 10. Toute relation de dépendance, d'autorité, etc. est interdite.
 11. Tous doivent se comporter conformément aux valeurs de L'Église, créer et maintenir un environnement qui prévient les abus et l'exploitation.

Responsabilité de rapporter :

1. Le personnel est tenu de respecter la dignité de toute personne et d'avoir un comportement personnel et professionnel irréprochable.
2. Il est exigé de rapporter, de bonne foi, toute forme d'exploitation ou d'abus, selon les procédures établies par l'institution.
3. Le rapport doit être très détaillé autant que possible, tel que les indications sur l'heure et le lieu des faits, sur les personnes concernées ou informées, ainsi que toute autre circonstance pouvant être utile pour assurer une évaluation exacte des faits.
4. Personne n'a le droit d'enquêter en privé sur les cas d'abus ou d'informer la famille ou la police ; il doit se présenter à la personne responsable dans l'institution et suivre les procédures de l'Église en matière de rapports. Si la personne responsable de l'établissement n'a pas suivi les procédures, alors le rapporteur peut en informer la famille ou la police.
5. L'institution de L'Église garantit la confidentialité et la sécurité de toutes les personnes concernées, ainsi que des dossiers et documents pertinents

THE ASSEMBLY OF CATHOLIC ORDINARIES OF THE HOLY LAND
Latins, Melchites, Maronites, Syrians, Armenians, Chaldeans, Custody of the Holy Land

La gestion des ressources humaines dans toutes les institutions de l'Église

Elle doit :

1. Fournir une orientation au personnel au sujet de la politique sur la protection contre les abus, le harcèlement et l'exploitation, et mettre en œuvre les mesures décrites dans le guide de conduite.
2. Développer un module d'apprentissage pour former tout le personnel et le publier.
3. Conseiller et soutenir le personnel responsable de différents secteurs à l'intérieur de l'institution.
4. Donner le droit à la personne responsable de l'institution d'assurer la confidentialité du rapport et la sécurité du mécanisme mis en place.
5. Mener une enquête sur les cas soupçonnés d'exploitation ou d'abus.
6. Entreprendre une enquête rapide avec l'aide d'un expert (avocat, psychologue, éducateur), tout en gardant la confidentialité au maximum.
7. Fournir une assistance appropriée à la victime.
8. Assister les parents et les partenaires d'une victime abusée ou exploitée en tenant compte du contexte local et des normes de l'État.

Conséquences

1. Un rapport fait avec malveillance ou avec l'intention de tromper est considéré une offense disciplinaire grave.
2. Le directeur, le personnel ou les bénévoles qui ne se conforment pas à la politique institutionnelle et aux normes de comportement de l'Église font l'objet de mesures disciplinaires de la part du chef du diocèse, éparchie, exarchat, institut religieux, paroisse, école, club, etc. propriétaire d'une Institution religieuse, ou d'une paroisse, d'une école, d'un club, etc., y compris le licenciement ou la révocation.

Nous, les Ordinaires Catholiques en Terre Sainte, avons approuvé les *Directives pour le Code de conduite* lors de notre assemblée plénière du 8 octobre 2019. Et nous demandons à tous ceux qui sont en charge d'une Institution d'Eglise d'adapter ces directives à leur situation locale concrète.

S.Exc. Mgr. Moussa El-Hage, Pro-président de l'A.O.C.T.S. a autorisé le secrétaire général de signer ce document en français et de la diffuser

Le secrétaire général

Le Pro-président

Pietro Felet scj

+ Moussa El-Hage
Archevêque Maronite de Haifa

THE ASSEMBLY OF CATHOLIC ORDINARIES OF THE HOLY LAND
Latins, Melchites, Maronites, Syrians, Armenians, Chaldeans, Custody of the Holy Land

Jérusalem, 1 Novembre 2019.

NOTE

(1) La loi israélienne établit généralement une distinction entre hommes et femmes :

- moins de 14 ans, il est toujours interdit, même si le mineur a donné son consentement ;
- entre 14 et 16 ans, toujours interdit, même avec consentement sauf s'il est marié ;
- de 16 à 18 ans, interdit si dans une situation d'exploitation, d'autorité, d'éducation, etc. même avec une promesse de mariage ;
- 18 + interdit si dans une situation d'exploitation, d'autorité, militaire, de travail etc. même avec une promesse de mariage frauduleuse.

Pour ceux-ci, il existe une restriction si les deux partenaires sont des jeunes (avec pas plus de 3 ans de différence d'âge).

(2) D'après la loi israélienne, l'âge légal pour travailler est en effet de 15 ans, mais il existe certaines possibilités d'engager des enfants entre 14 et 15 ans, si cela se produit pendant les vacances d'été avec l'approbation des parents.