

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

Code of Conduct Guidelines

Thanks to the active presence of dioceses, eparchies, exarchates and as well Religious institutions, the Catholic Church administers an extensive number of places and centers where people, as minors and as well adults, gather together for worshipping, learning, socializing, medical care and cultural events.

All those who have received a mission are expected to contribute to building a harmonious workplace based on good spirit, mutual respect and understanding. All are equally expected to uphold the dignity of all beneficiaries, especially those under 18 years old or limited by illness or poverty or any needs, with whom they come into contact by ensuring that their personal and professional conduct are of the highest standards all times.

The Assembly of the Catholic Ordinaries in the Holy Land is committed to creating and maintaining in those places, without exception, an environment which promotes its core values and prevents any exploitation and sexual assault, abuse of authority and conscience, thereby creating victims among the beneficiaries.

We, Catholic Ordinaries, ask those responsible for religious institutions, educational, pastoral and medical assistance to prepare and display in public and visible place the Code of Conduct. The Code of Conduct has to be an application to your situation of the general guidelines below.

This Code of Conduct applies to, and binding upon, all Church's employees and clergy, consecrated people, lay people, as well as consultants and volunteers.

We, the Catholic Ordinaries in the Holy Land, condemn and prohibit all forms of transgression, aggression and exploitation.

Therefore:

1. Abuse, harassment and exploitation constitute acts of serious misconduct and are therefore grounds for disciplinary action up to and including termination or dismissal.
2. Exchange of money, employment, goods or services for sex, including sexual favors or other forms of humiliating, degrading or exploitative behavior, is prohibited. This includes exchange of, or threat of withholding assistance entitled to beneficiaries.

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

3. Sexual activity with a minor and vulnerable person is always forbidden even when the local law or tradition accepts a different age of majority. This prohibition shall not apply where the employee is legally married to someone under the age of 18. (1)
4. Staff's members are prohibited from causing any physical or emotional harm to children or vulnerable adults.
5. Child labor (any economic activity performed by a person under the age of 15) is a form of exploitation and abuse; therefore, every Church institution shall prohibit the hiring of children. (2)
6. Staff's members are prohibited from using their power or position to request or demand compensation, privilege, or any other benefit.
7. Facilitating or aiding another person to perform acts of exploitation or abuse is strictly prohibited.
8. When a Church institution's employee has notice of, or well-founded motives that, one of the facts of abuse has been committed by another worker, or teacher, doctor, animator, parents, etc., that person is obliged to report promptly the fact to the contact person where the events are said to have occurred (bishop, superior of the convent, school or hospital's director, responsible of the cultural clubs, etc). Failure to report may put the victim and the Church's institution at risk.
9. Church institution's employees are not to engage in any form of harassment, discrimination, physical or verbal abuse, intimidation, favoritism, or exploitative relationships.
10. Any relation of dependence, authorities, etc. is between prohibited.
11. All are expected to behave in accordance with Church's values and create and maintain an environment which prevents abuse and exploitation

Responsibility to report:

1. Staff personnel are expected to uphold the dignity of all individuals and to maintain the highest standards of personal and professional conduct.
2. It is required to report all forms of exploitation or abuse in good faith, using the reporting procedures settled by the institution.
3. The report shall include as many particulars as possible, such as indications of time and place of the facts, of the persons involved or informed, as well as any other circumstance that may be useful in order to ensure an accurate assessment of the facts.
4. No one is entitling to investigate cases on their own or to inform family or police; he has to report to the contact person in the institution and to follow the Church's reporting procedures. If the contact person in the institution did not follow the procedures, in that case the reporter can inform family or police.
5. The Church's institution shall ensure confidentiality and the security of all involved, and of relevant records and documentation.

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

Human Resources Management in all of the Church institutions shall:

1. Provide orientation to the staff regarding the Policy on protection from abuse, harassment and exploitation, and implement measures outlined in the Protection Implementation Field Guide;
2. Develop an e-learning training module and promulgate to all Staff;
3. Provide ongoing counsel and support to the Staff responsible for different sectors inside the institution;
4. Entitle the person in charge of the institution to maintain a confidential and secure reporting system and mechanism ;
5. Investigate suspected cases of exploitation or abuse;
6. Undertake prompt and thorough investigations with the help of an expert (lawyer, psychologist, educator), maintaining confidentiality to the maximum extent possible;
7. Provide appropriate victim assistance;
8. Assist parents and partners of an abused or exploited victim according to the local context and State's law.

Consequence

1. Reporting which proves to have made maliciously or intentionally false will be viewed as a serious disciplinary offense.
2. Director or Staff or Volunteers who fail to comply with the Church's institution policy and standards of behavior are subject to disciplinary action by the Head of the Diocese, Eparchy, Exarchate or Owner of a Religious Institution, or in charge of a parish, school, clubs, etc., including termination or dismissal.

We, Catholic Ordinaries in the Holy Land, have approved these *Code of Conduct - Guidelines* during our plenary assembly on the 8th of October 2019. And we ask everyone who is in charge of a Church's institution to adapt these *Guidelines* to his local situation.

The Secretary general

The Pro-president

Pietro Felet scj

+ Moussa El-Hage
Maronite Archbishop of

Haifa

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

Jerusalem, November 1, 2019.

NOTES

- (1) Israeli law generally speaking differentiate between people (male or female):
 - under 14 it is always prohibited, even if the minor gave his/her consent;
 - between 14-16, always prohibited, even with consent unless he/she is married;
 - between 16-18, prohibited if within a situation of exploitation, authority, education etc. even with a promise of marriage;
 - 18+ prohibited if within a situation of exploitation, authority, military, work etc., even with a fraudulent marriage promise.To these, it exists a restriction if both partners are both young people (with no more than 3 years of age difference).

- (2) According to Israeli law the legal age to work is indeed 15, but it exists some possibilities to hire kids between 14-15, if this happens during the official summer vacation with their parents agreement.

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, Melkites, 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.