
Charte éthique et déontologique

Inscription à la
newsletter

[\(fr/contacts/inscription-a-la-newsletter\)](#)

CHARTE ETHIQUE ET DEONTOLOGIQUE

Comportements inappropriés et abus dans les communautés bouddhistes

Version : 27-04-2021

1. Le constat

Les comportements inappropriés et abus peuvent revêtir différentes formes : économiques, physiques, psychiques, sexuelles, institutionnelles ou structurelles.

Nous sommes conscients que, dans le contexte spirituel, des formes de comportements inappropriés et d'abus peuvent se produire. Or, il est essentiel que chaque pratiquant(e) puisse rencontrer le Dharma dans un environnement respectueux, sûr et bienveillant.

À cette fin, chaque personne exerçant une responsabilité de gestion ou d'enseignement au sein des associations membres de l'Union Bouddhique Belge, est tenue de veiller au respect par tous de la présente charte. Celle-ci est basée sur l'exigence d'éviter toute souffrance et de promouvoir le souci du bien-être d'autrui.

Les statuts de l'Union Bouddhique Belge imposent à chaque association membre de veiller au respect en son sein de cette charte et à chaque enseignant(e) de s'y conformer. En outre l'Union Bouddhique Belge met des personnes de confiance à disposition des pratiquant(e)s qui souhaiteraient une écoute en dehors de leur communauté d'origine ou qui souhaiteraient un suivi par la Commission éthique et déontologique organisée en son sein.

2. Politique générale de l'Union Bouddhique Belge

Cette politique s'articule autour de trois axes : recherche de qualité, politique de prévention et procédure à suivre en cas de signalement.

2.1. Objectif de qualité

- a. Approfondir périodiquement la présente charte grâce aux apports des associations
- b. Sonder et examiner la situation générale actuelle.
- c. Favoriser l'échange de bonnes pratiques avec les associations membres de l'Union Bouddhique Européenne
- d. Questionner et évaluer les *narratifs*^[1] historiques, culturels et sociétaux qui induisent ou légitiment des comportements pouvant générer de la souffrance.
- e. S'entourer d'avis d'experts externes

2.2. Politique de prévention

- a. Conditionner l'adhésion des associations à l'UBB et la désignation en tant que conseiller bouddhique à la signature de la présente charte.
- b. Organiser des activités de formation et mettre à disposition de l'information en rapport avec la problématique du comportement inapproprié à destination des responsables des associations en offrant entre autres des formations, forums et échanges de bonnes pratiques.
- c. Encourager les associations à débattre en interne de cette problématique et à afficher dans leurs locaux et sur leur site :
 - le texte de la présente charte ;

- o les coordonnées des Personnes de contact intégrité à disposition des pratiquant(e)s en leur sein, ainsi que celles des Personnes de contact intégrité mandatées par l'UBB.
- d. Aider les associations qui en feraient la demande à mettre en place les mécanismes adéquats de vigilance et à rédiger un règlement d'ordre intérieur adapté à cet objectif.
- e. Publier sur le site web de l'UBB les coordonnées de points de contact externes indépendants spécialisés.
- f. Publier sur le site web de l'UBB les coordonnées de personnes (H et F) de confiance dans chacune des trois communautés linguistiques.
- g. Dresser une liste de thérapeutes et d'associations de référence.

2.3. Procédure à suivre en cas de signalement

A. Dès qu'un comportement inapproprié ou un abus est porté à la connaissance de l'UBB, comme au cas où des indices sérieux de tels comportements apparaissent, les organes de l'UBB chargent la Commission éthique et déontologique :

1. d'entendre la victime présumée ;
2. de consulter les responsables de l'association concernée ;
3. de prendre les dispositions utiles en vue d'assurer l'intégrité de toute personne concernée ;
4. de mener une mission d'information en vue de documenter à bref délai le conseil d'administration afin de lui permettre d'évaluer :
 - i. les initiatives à envisager en vue de procurer à la victime l'aide appropriée à sa situation spécifique ;
 - ii. les démarches à accomplir vis-à-vis de l'auteur des faits et de l'association concernée ;
 - iii. l'existence potentielle d'une infraction pénale et donc la nécessité ou non de dénoncer les faits aux services de police dans le cas où la victime s'en abstiendrait ;
 - iv. en cas de plainte au pénal, l'opportunité ou non de lever la suspension des fonctions.

B. En cas de plainte au pénal, sans préjudice à la présomption d'innocence mais dans un souci de précaution, prévoir contractuellement - pour le conseiller / la conseillère bouddhique rémunéré(e) par l'État - l'obligation de suspendre immédiatement l'exercice de ses fonctions. Encourager les associations à adopter la même règle vis-à-vis de leurs enseignant(e)s ou accompagnant(e)s bénévoles ou dont la rémunération n'est pas à charge de l'État.

C. Si l'auteur(e) des faits et/ou l'association dont il/elle dépend conteste(nt) les décisions prises par le conseil d'administration de l'UBB, il leur est loisible d'en appeler à l'arbitrage de l'assemblée générale, qui désignera le cas échéant les membres d'une commission spéciale à l'intérieur de l'UBB chargée de lui faire rapport.

3. Comportements inappropriés et abus

3.1. Introduction

Les comportements inappropriés et abus sont un phénomène largement répandu dans la société. La plupart ont lieu au sein de la famille, mais ils se produisent aussi dans les institutions, organisations, associations et clubs (sportifs) ou dans l'environnement professionnel. Les milieux convictionnels ne sont pas non plus épargnés par ce phénomène.

ABUS : toute forme de comportement inapproprié, qu'il soit verbal, non verbal ou physique, intentionnel ou non intentionnel, lorsqu'il n'y a pas de consentement mutuel, et/ou qui a été imposé d'une manière ou d'une autre, et/ou lorsque la victime est mineure ou dans une relation de dépendance.

L'environnement spirituel se caractérise par plusieurs facteurs susceptibles de donner lieu à des comportements inappropriés ou à des abus et de les faire perdurer (position, charisme et « solitude » de l'accompagnateur, vulnérabilité et dévotion de la personne accompagnée, intimité de la relation d'accompagnement, profondeur du processus d'évolution spirituelle qui touche de nombreux aspects de la personne, etc.).

Les comportements inappropriés et abus :

- provoquent beaucoup de douleur, de souffrance et d'effets négatifs pour les intéressés et pour leur communauté,
- sont incompatibles avec les règles de vie éthiques de la tradition bouddhiste, règles qui impliquent que des relations ne peuvent causer de dommage ni à des tiers ni à soi-même ;
- manifestent le plus souvent un problème structurel au sein de la communauté (ignorance, déni, communication interne peu claire, rumeurs, relativisation des faits, secret, etc.).

En évaluant les comportements d'un enseignant bouddhiste, il est nécessaire de faire preuve de discernement. Tout en gardant à l'esprit l'importance de préserver la nature de l'enseignement bouddhiste visant à démasquer les tendances égotiques de l'esprit, il est utile de souligner que l'abus ne peut jamais être qualifié d'enseignement bouddhiste. En cas de signalement à une Personne de contact intégrité de l'UBB d'infractions potentielles à la charte actuelle, la Commission éthique sera consultée pour qualifier les faits signalés.

3.2. Formes d'abus

Introduction

Une relation peut être abusive en raison d'abus sexuel ou de violence physique. Elle peut également inclure des abus émotionnels, sociaux, financiers, institutionnels et spirituels. L'abus peut émaner aussi bien de responsables spirituels et administratifs vis-à-vis de membres de la communauté que de membres de la communauté vis-à-vis de responsables. Les administrateurs s'engagent à prendre en compte toute situation d'abus envers toute personne membre de la sangha, y compris les bénévoles, les enseignant(e)s ou les salarié(e)s.

Il existe dans les différentes traditions des pratiques (*upayas*) séculaires qui peuvent être perçues comme violentes ou abusives - par exemple l'usage du *kyosaku* (bâton d'éveil) dans le bouddhisme zen - mais qui sont au contraire directement inspirées par la sagesse et la compassion.

De telles pratiques peuvent être perçues, notamment par des thérapeutes de formation occidentale, comme violentes alors qu'elles sont essentiellement dictées par la compassion. Il est important de comprendre et d'expliquer que le contexte du Dharma et le contexte thérapeutique sont radicalement différents.

Responsabilités multiples : le fait qu'un(e) responsable remplit différentes fonctions (« double, triple ... casquette ») peut avoir des conséquences néfastes pour les personnes concernées et l'ensemble de la sangha. Être à la fois guide spirituel et thérapeute d'une même personne peut, dans le cas d'un(e) enseignant(e) par exemple, compliquer la relation élève / enseignant(e), semer la confusion dans les esprits et miner l'harmonie au sein de la sangha. Les enseignant(e)s doivent rester vigilant(e)s, être conscient(e)s de leurs limites et examiner attentivement les conséquences et les dangers de la multiplicité des rôles joués par un(e) responsable. Sont à envisager dans ce cadre : les relations amoureuses (voir : 3.3.2 Principes de précaution), les relations financières (voir : 3.7 Abus financier), les amitiés intimes, les relations thérapeutiques et professionnelles.

3.3. Comportements inappropriés et abus à caractère sexuel

3.3.1. Définitions utilisées [2]

Qu'entend-on par « comportement sexuel inapproprié » ?

Comportement sexuel inapproprié : toute forme de comportement sexuel ou de rapprochement sexuel, au sens verbal, non verbal ou physique, ne répondant pas à au moins un des six critères suivants : consentement mutuel, caractère volontaire, équivalence des personnes, adéquation au contexte, adéquation à l'âge ou au développement des personnes concernées et, enfin, sauvegarde de l'estime de soi de la personne impliquée.

Qu'entend-on par « abus sexuel » ?

On entend par « abus sexuel » toute forme de comportement sexuel inapproprié, qu'il soit verbal, non-verbal ou physique, intentionnel ou non intentionnel, pour lequel il n'existe pas de consentement mutuel et/ou qui d'une manière ou d'une autre est imposé, et/ou où la victime est beaucoup plus jeune ou se trouve dans une relation de dépendance.

Qu'entend-on par « grooming » ?

On appelle « grooming » le processus dans le cadre duquel l'auteur isole sa victime et la prépare sciemment à l'abus. L'auteur s'efforce peu à peu de gagner la confiance de sa victime et d'estomper systématiquement les frontières entre eux. Ce processus peut durer des semaines, des mois, voire des années. L'auteur essaie de se rapprocher progressivement, de manière à faire taire la victime. Le processus de grooming est insidieux, car il donne l'impression que la victime « collabore de son plein gré » à l'abus.

3.3.2. Principe de précaution

Dans la relation d'enseignement, il n'y a pas « d'équivalence des personnes » dans le sens où elles n'exercent pas les mêmes responsabilités et où l'enseignant(e) est en position de pouvoir en sorte que, dans son chef, toute démarche de séduction ou toute approche sexuelle est inappropriée. L'enseignant(e) est un(e) "ami(e) spirituel(le)" qui guide, accompagne et protège les membres de la Sangha. Conscient de son rôle et de sa responsabilité, il adopte dans ses rapports avec ses disciples un comportement irréprochable, exempt de propos ambigus ou inappropriés. Il s'abstient également de questions ou de confidences inopportunes. Peu importe que les personnes concernées partagent un sentiment d'égalité ou même que l'étudiant soit à l'initiative du rapprochement, toute relation sentimentale entre un(e) enseignant(e) et un(e) pratiquant(e) est susceptible de compromettre le déroulement adéquat de la relation d'enseignement et peut être cause de souffrances pour les deux personnes, comme pour toute autre personne concernée par la situation et même pour la Sangha dans son ensemble.

Dès lors, la relation d'enseignement doit être suspendue *dès que* se noue une relation sentimentale entre un(e) enseignant(e) et un(e) élève envers lequel (laquelle) il ou elle exerce une responsabilité. Il appartient alors à chaque association d'examiner la possibilité de rétablir la relation d'enseignement et d'en définir les modalités pour garantir le bien-être des personnes concernées et de la communauté dans son ensemble.

3.4. La violence physique

Violation de l'intégrité physique de la victime ou des êtres et des objets qui lui sont chers.

3.5. L'abus psychologique

La maltraitance psychologique peut être aussi destructrice et dommageable que la violence physique, et avoir de graves répercussions sur la santé mentale. Elle est souvent utilisée comme un moyen de maintenir le pouvoir et le contrôle sur quelqu'un.

Ceci étant, la maltraitance émotionnelle peut impliquer :

- la violence verbale : insultes, jurons, intimidations, accusations ou menaces ainsi que le fait de mentir, jaser, harceler, diffamer, exprimer et/ou diffuser des soupçons ; la diffusion d'écrits et de publications unilatérales : par exemple, l'envoi de courriers électroniques concernant une personne à son insu ou l'utilisation de propos dénigrants sur les réseaux sociaux ;

- le rejet : rejeter constamment sans justifications des pensées, des idées ou des opinions.

3.6. L'abus social

L'abus social consiste à empêcher une personne d'avoir des contacts avec sa famille, ses amis, des prestataires de services et d'autres personnes ou à restreindre ses activités, ce qui accroît son sentiment d'isolement.

Sont considérés comme abus, le fait de

- confiner une personne dans sa maison ou sa chambre contre son gré ;
- empêcher une personne de répondre ou d'ouvrir la porte à des tiers ;
- priver la personne d'accès aux moyens de transports ou de communication ;
- organiser des réunions concernant une personne, sans que cette personne soit informée ou invitée, ni qu'elle reçoive un briefing ou un rapport.

3.7. L'abus financier

Une personne proche de la victime contrôle ses finances et son accès à l'argent, et la maintient dans une situation de dépendance financière.

Les personnes occupant un poste de pouvoir au sein de la Sangha ne doivent pas demander personnellement des donations importantes.

D'autre part, la générosité ne doit pas devenir une source de pouvoir ou de manipulation.

3.8. L'abus institutionnel

Parce qu'une Sangha a, presque par définition, une structure hiérarchique, il est nécessaire d'être vigilant sur les possibilités d'abus institutionnel. Reconnaissant que la structure de la Sangha ne coïncide pas nécessairement avec le cadre juridique d'une a.s.b.l., les aspects suivants méritent une attention particulière :

Confidentialité. La relation entre les élèves et l'enseignant(e) s'accompagne souvent du partage d'informations sensibles et personnelles. Les enseignant(e)s sont donc tenus de garder ces informations confidentielles par respect pour les élèves et la relation. Pour le bien-être de certaines personnes et de la Sangha, les enseignant(e)s devraient, dans des cas exceptionnels, pouvoir discuter de ces confidences avec d'autres enseignant(e)s, avec des enseignant(e)s stagiaires, avec le président ou, si nécessaire, avec des experts. Dans ces circonstances, les enseignant(e)s doivent s'efforcer de garantir la confidentialité de leurs consultations. Les autres personnes responsables s'engagent également à le faire.

Responsabilité et gouvernance. Le maintien du bien-être de la Sangha est la responsabilité commune de tous les membres. Les enseignant(e)s assument également la responsabilité de promouvoir les objectifs de contrôle et de transparence, notamment en matière de finances, de prise de décision et de traitement des plaintes, y compris les questions éthiques.

Transparence. La transparence est essentielle pour maintenir l'équilibre et l'harmonie au sein de la Sangha. Les enseignant(e)s sont attentifs aux conflits d'intérêts potentiels entre les membres de la Sangha et font tout leur possible pour les éviter. Tout conflit d'intérêt important sera immédiatement communiqué aux dirigeants de la Sangha.

3.9. L'abus spirituel

L'abus spirituel consiste à empêcher une personne d'avoir ses propres opinions sur la religion, les croyances et les valeurs culturelles. Ces abus peuvent être fondés sur des arguments religieux (par exemple, l'effet karmique).

Il faut éviter de cultiver des sentiments de supériorité de sa propre tradition bouddhique ou du bouddhisme en général. Les personnes d'autres religions ou traditions philosophiques doivent se sentir les bienvenues dans les Sanghas bouddhiques.

Un(e) enseignant(e) peut utiliser des paroles ou des actions fortes comme outil d'enseignement. Toutefois, il ne doit pas le faire de manière systématique mais avec sagesse, compassion et prudence.

3.10. Situations des volontaires

Le travail bénévole est important au sein de nos Sanghas. C'est un outil précieux pour le développement des associations bouddhiques et pour le développement personnel des bénévoles. Cependant, il peut y avoir un risque d'abus.

Le travail bénévole doit être structuré de manière à éviter toute forme d'exploitation. Cela peut se faire par exemple en définissant des périodes de travail et de temps libre pour les volontaires afin d'éviter de leur imposer une charge trop lourde. Cela les protège également contre leur propre enthousiasme, qui pourrait conduire à un sentiment ultérieur d'exploitation. Il ne peut y avoir de travail bénévole régulier au profit de l'enrichissement personnel d'une personne responsable. De la même manière, les bénévoles n'exploitent pas leur travail pour acquérir du pouvoir au sein de la communauté.

CONCERNANT L'ENSEIGNANT(E)

Les enseignant(e)s et les conseillers / conseillères spirituel(le)s reconnaissent que leur rôle entraîne inévitablement une différence de pouvoir dans leurs relations avec les étudiants et les autres membres du Sangha, et que leurs paroles et leurs actions peuvent donc avoir un grand poids. Les enseignant(e)s doivent être particulièrement conscient(e)s du risque d'abus de pouvoir subtil de leur part.

Les enseignant(e)s ne doivent pas abuser de leur pouvoir et/ou de leur position. La responsabilité ultime du maintien de limites appropriées et claires entre l'enseignant(e) et les élèves incombe toujours à l'enseignant(e). Chaque fois qu'il est fait appel à des compétences dépassant le cadre de l'expertise de l'enseignant(e), celui-ci / celle-ci renvoie les étudiants à l'expert(e) concerné(e) (par exemple, dans le domaine de la santé mentale, de la médecine, de la jurisprudence).

Occuper une position d'enseignant(e) peut subtilement faire perdre la notion d'une saine humilité. Un manque d'humilité peut à son tour affaiblir la capacité de l'enseignant(e) à honorer ses responsabilités et à vivre pleinement en accord avec celles-ci.

Les enseignant(e)s veillent à

- prendre soin d'eux- / elles-mêmes physiquement, psychologiquement et spirituellement ;
- examiner leur propre comportement. Ils / Elles cherchent à maintenir un équilibre entre, d'une part, leur rôle d'enseignant(e) et, d'autre part, leur implication dans leur propre pratique, leur étude du Dharma, leur temps libre et leurs responsabilités familiales.

CONCERNANT LES SALARIÉS ET LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX AU TRAVAIL

Si des personnes appartenant à la structure d'une association sont employées en tant que salariés, elles et leur employeur sont soumis à la loi sur la protection sociale en vertu du contrat de travail.

Le chapitre V bis de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs dans l'exercice de leur travail (M.B. 18.9.1996) établit un cadre général pour la prévention des risques psychosociaux au travail, dont le stress, la violence, le harcèlement et les comportements sexuels indésirables au travail.

La violence, le harcèlement et le harcèlement sexuel au travail font partie intégrante des risques psychosociaux au travail et sont donc abordés dans le cadre général de la prévention des risques psychosociaux au travail. La section 2 du chapitre V bis est consacrée à ces risques spécifiques (en particulier l'article 32 ter).

La dernière modification de cette législation a été apportée par les lois du 28 février 2014 et du 28 mars 2014.

Voir : Le texte coordonné des articles adaptés de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs dans l'exercice de leur travail (PDF, 597.38 AR).

Voir aussi : (<https://emploi.belgique.be/fr/themes/bien-etre-au-travail/risques-psychosociaux-au-travail/dispositions-legales>)<https://emploi.belgique.be/fr/themes/bien-etre-au-travail/risques-psychosociaux-au-travail/dispositions-legales> (<https://emploi.belgique.be/fr/themes/bien-etre-au-travail/risques-psychosociaux-au-travail/dispositions-legales>)

[1] Emprunt à l'anglais « narrative » : ensemble des récits, croyances et discours dominants au sein d'un groupe ou d'une communauté, justifiant une représentation (subjective) de la réalité. Cette représentation a pour objectif de conforter l'identité, la cohésion et les intérêts du groupe, de la communauté ou de ses leaders. Connotations: fables, contes, mythes, fiction.

[2] Définitions du Internationaal Centrum Ethiek in de Sport vzw (ICES), une organisation reconnue par le Ministre flamand des Sports en matière de la pratique de sport de façon éthique.

Voir : <http://www.ethicsandsport.com/>

(<http://www.ethicsandsport.com/>) Voir également : <http://voicesfortruthanddignity.eu/be/information/> (<http://voicesfortruthanddignity.eu/be/information/>)