



Reformierte Kirchen
Bern-Jura-Solothurn
Eglises réformées
Berne-Jura-Soleure

Plan de protection

pour la prévention
des abus de pouvoir



Table des matières

Table des matières	3	3. Gestion du personnel	22
Introduction	4	3.1 Prévention et ressources humaines	22
Groupes cibles	5	3.2 Recrutement	22
Entrée en vigueur et évaluation	5	3.3 Conseil, accompagnement et direction du personnel	23
Notions et principes de base	7	3.4 Bénévoles	24
Pouvoir et relations asymétriques	7	Intervention	27
Formes d'abus de pouvoir	8	4. Gestion des signalements	27
Domination émotionnelle et manipulation psychique	8	4.1 Compétences	27
Abus spirituels	8	4.2 Importance et méthode de travail du service de signalement interne	29
Abus d'ordre sexuel et exploitation sexuelle	8	4.3 Missions du service de signalement interne	29
Harcèlement sexuel sur le lieu de travail	9	4.4 Gestion détaillée des signalements par niveau de gravité	30
Un modèle à quatre niveaux	10	4.5 Personnes et services soumis à l'obligation de signalement	32
Personnes ayant particulièrement besoin de protection et domaines à risque	12	4.6 Intégration du service de signalement interne dans la structure institutionnelle	32
Notre engagement	12	5. Gestion de crise	32
Prévention	15	5.1 Principes fondamentaux	32
1. Gestion des processus d'apprentissage	15	5.2 La cellule de crise	33
1.1 Envie d'apprendre: un état d'esprit et une condition	15	5.3 Principes d'action	34
1.2 Éléments d'une culture de l'apprentissage	15	5.4 Coopération avec la justice	35
1.3 Cours de base	16	5.5 Relations de presse et relations publiques	36
1.4 Cours d'approfondissement spécialisés	16	6. Suivi post-crise	36
1.5 Formation et information des bénévoles	17	6.1 Un suivi à deux dimensions	36
2. Gestion des risques	18	6.2 Suivi émotionnel	36
2.1 En quoi consiste la gestion des risques en matière de prévention?	18	6.3 Prestations de reconnaissance	37
2.2 Analyse des risques dans le contexte ecclésial	18	6.4 Débriefing institutionnel	37
2.3 Relations asymétriques et pouvoir	19	6.5 Compétences et ressources	38
2.4 Code de conduite	19	Impressum	39
2.5 Caractère contraignant et utilisation quotidienne du code de conduite	20		
2.6 Échanges animés par les services généraux et espaces de réflexion	21		

Introduction

En tant qu'institution, les Églises réformées Berne-Jura-Soleure portent la responsabilité particulière d'incarner un modèle de collectivité où règnent l'estime réciproque et le respect des limites. Ainsi, le présent plan de protection entend prévenir les cas de violation des limites personnelles et les cas de violence, mais aussi promouvoir une culture de la dignité et du respect. Une telle démarche est particulièrement importante pour une Église. En effet, l'accompagnement individuel, souvent pendant des périodes de vie cruciales, est au cœur du travail ecclésial et repose sur une relation de confiance particulière.

Le présent plan de protection a pour but de sensibiliser toutes les personnes engagées en Église à la question des abus et de leur donner les moyens d'agir préventivement. Il implique l'établissement de lignes directrices et de règles de comportement, et la clarification des processus et des compétences. Le code de conduite des Églises réformées Berne-Jura-Soleure (cf. chap. 2.4), qui est la pierre angulaire de la gestion des risques, en fait partie intégrante. Conformément aux conditions-cadres de l'Église évangélique réformée de Suisse (EERS), ce code fixe des règles contraignantes pour gérer avec professionnalisme l'équilibre entre proximité et distance et l'usage du pouvoir. Il a force de loi pour l'ensemble du personnel et des bénévoles.

Les relations interpersonnelles entraînent inévitablement des risques d'abus de pouvoir, d'agressions et de violence, d'autant plus si elles s'accompagnent de rapports de dépendance, de déséquilibres de pouvoir

ou d'inégalités structurelles. Plusieurs facteurs accroissent les risques de violation des limites personnelles ainsi que d'abus de pouvoir: structures hiérarchisées ou diffuses, règles de comportement floues, transparence insuffisante, absence de sanction des conduites fautives, climat de peur, recours à certains schémas de pensée théologiques. Les enfants, les adolescentes et adolescents et les personnes vulnérables ont particulièrement besoin d'être protégés, car ils n'ont souvent pas les moyens de se défendre ou de s'exprimer pleinement et se trouvent dans des rapports de pouvoir particulièrement déséquilibrés.

Un plan de protection n'est pas seulement un instrument technique de gestion de crise. C'est aussi l'expression d'un engagement éthique en faveur du respect d'autrui et du sens des responsabilités en Église. C'est pourquoi le présent plan de protection s'adresse à l'ensemble des personnes qui s'engagent au sein des Églises réformées Berne-Jura-Soleure. La prévention n'est efficace que si tout le monde met la main à la pâte. Il est de notre responsabilité commune de faire régner l'estime réciproque et le respect des limites au sein de notre collectivité.

Le plan de protection préconise des mesures préventives à appliquer dans le quotidien professionnel et définit un protocole clair en cas de soupçon de faute déontologique et d'infraction pénale. Dans le même temps, il garantit que les personnes concernées disposent de moyens d'action clairement définis et peuvent évoluer en toute sécurité dans leur domaine de responsabilité.

Groupes cibles

Le plan de protection s'adresse à l'ensemble des collaboratrices, des collaborateurs et des personnes ayant un engagement sur le territoire ecclésiastique de l'Union synodale des Églises réformées Berne-Jura-Soleure et des responsabilités dans l'encadrement, en particulier d'enfants, d'adolescentes et d'adolescents et de personnes vulnérables. Cela inclut :

- les **services généraux** – ensemble des collaboratrices et collaborateurs engagés à titre principal ou accessoire et leurs autorités ;
- les **paroisses** et les syndicats de paroisse – collaboratrices, collaborateurs, membres des autorités et bénévoles, entre autres pasteurs et pasteurs, aumônières et aumôniers, catéchètes, collaboratrices socio-diaconales et collaborateurs socio-diaconaux, animatrices et animateurs de jeunesse, personnel administratif, sacristaines et sacristains, personnes engagées à titre honorifique, etc. ;
- les **arrondissements** – responsables, collaboratrices et collaborateurs engagés au niveau régional.

Entrée en vigueur et évaluation

Le présent plan de protection est adopté par le Conseil synodal des Églises réformées Berne-Jura-Soleure. Un plan régleme sa mise en œuvre. Les enseignements tirés de la pratique ainsi que les structures qui restent à mettre sur pied du côté de l'EERS serviront de base à sa révision périodique et, si nécessaire, à son adaptation.



De plus amples informations
sont disponibles sur
<https://www.refbejuso.ch/fr>



Notions et principes de base

Accompagnement spirituel, animation enfance et jeunesse, diaconie ou catéchèse, les Églises réformées Berne-Jura-Soleure sont quotidiennement en lien avec des personnes qui traversent des périodes de vie importantes, souvent fondatrices. Le travail relationnel, qui implique de savoir trouver le bon équilibre entre proximité et distance, est au cœur des activités ecclésiales. Sa valeur ne doit pas minimiser les risques associés: les relations de confiance et de dépendance vont inévitablement de pair avec des risques structurels accrus de violations des limites personnelles et d'abus de pouvoir.

Les Églises ne font pas exception à la règle. Les abus commis dans le contexte ecclésial sont documentés et touchent toutes les confessions. La confiance que les paroissiennes et paroissiens ont dans leur paroisse est sacrée: les Églises ont le devoir de la protéger activement. Un plan de protection est l'expression de cette obligation. Ce n'est en aucun cas une réaction de défiance à l'égard des collaboratrices, des collaborateurs et des bénévoles. Bien au contraire, c'est un moyen d'assurer leur protection grâce à des règles claires, à un cadre qui leur permet d'œuvrer en toute sécurité et à des mécanismes qui leur évitent de devoir gérer seuls les situations difficiles.

La prévention ne se nourrit pas que de bonne volonté. Elle requiert des structures, des règles contraignantes et une culture de la parole ouverte. Le plan de protection et le code de conduite des Églises réformées Berne-Jura-Soleure créent un tel cadre.

Pouvoir et relations asymétriques

Le pouvoir est omniprésent dans le contexte ecclésial, mais reste souvent invisible. Les **relations asymétriques** naissent lorsque deux personnes occupent des rôles différents, que l'une possède davantage de connaissances ou d'expérience que l'autre, ou jouit d'une autorité institutionnelle ou d'un pouvoir hermétique dans le domaine spirituel que l'autre n'a pas. Ce type de relation s'observe:

- entre d'un côté les **pasteures, pasteurs, aumônières et aumôniers**, et de l'autre toutes les personnes qu'ils rencontrent pendant l'exercice de leurs fonctions;
- entre d'un côté les **animatrices et animateurs de jeunesse et les catéchètes**, et de l'autre les enfants, adolescentes et adolescents qui se trouvent dans une phase déterminante de leur développement et accordent leur confiance aux adultes qui les encadrent;
- entre d'un côté les **collaboratrices socio-diaconales et collaborateurs socio-diaconaux**, et de l'autre les personnes confrontées à une situation de vie difficile ou réduites dans leur autonomie;
- entre d'un côté le **personnel de direction**, et de l'autre les collaboratrices et collaborateurs et les bénévoles engagés au sein de l'Église.

L'asymétrie n'est pas un problème en soi; c'est une caractéristique structurelle propre aux relations professionnelles d'aide et d'accompagnement. La question cruciale est celle des modalités d'exercice du pouvoir: le pouvoir est-il mis au service du bien-être de la personne accompagnée¹ ou utilisé pour imposer des convictions personnelles et satisfaire des besoins personnels?

¹ Pour désigner les personnes qui sont dans une relation de dépendance vis-à-vis de personnes actives dans l'Église, plusieurs expressions sont utilisées dans le présent plan de protection en fonction du contexte: personnes accompagnées, personne ayant sollicité de l'aide ou des conseils, personnes dépendantes, bénéficiaires des prestations, personnes confiées.

Dans le contexte ecclésial, l'**autorité spirituelle** s'ajoute au tableau : quiconque parle ou agit pour le compte de l'Église dispose d'un pouvoir herméneutique particulier. Les abus spirituels, c'est-à-dire l'instrumentalisation de contenus religieux dans le but de manipuler et de contrôler autrui, constituent un risque spécifiquement ecclésial que le présent plan de protection prend concrètement en considération.

Formes d'abus de pouvoir

L'abus de pouvoir consiste à tirer profit de sa position de pouvoir d'une manière injustifiable sur le plan déontologique, que ce soit pour s'arroger des avantages personnels, pour contrôler ou opprimer les autres, ou pour satisfaire ses propres besoins au détriment des personnes accompagnées. Il peut revêtir différentes formes qui se cumulent souvent.

Domination émotionnelle et manipulation psychique

L'abus émotionnel constitue une atteinte à la dignité et à l'intégrité psychique d'une personne : intimidation, humiliation, honte, dénigrement, menaces, isolement ou gaslighting² font partie de ses mécanismes caractéristiques. Il peut être commis délibérément ou en réaction à une perte de maîtrise de la situation, mais il reste intolérable dans les deux cas.

Abus spirituels

L'abus spirituel consiste à instrumentaliser des contenus, des symboles ou des figures d'autorité religieuses dans le but d'exercer une influence sur une personne, de la mettre dans une situation de dépendance psychique

ou spirituelle, ou de contrôler ses actions. En invoquant l'autorité ecclésiale, voire divine, l'auteur cherche à étayer ses propres déclarations. Il prémunit ainsi son discours contre la critique. La manipulation des croyantes et des croyants passe par une utilisation des dogmes visant à exercer une pression, et par la provocation de sentiments de culpabilité ou de honte.

L'abus spirituel porte atteinte à l'**autonomie spirituelle et personnelle**, à la liberté de vivre sa foi de manière autodéterminée. Il est souvent le prélude ou s'ajoute à d'autres formes d'abus, notamment à l'exploitation sexuelle. Le droit suisse ne le définit pas comme une infraction pénale ; néanmoins, ses conséquences peuvent être sanctionnées en vertu des dispositions du droit civil.

Abus d'ordre sexuel et exploitation sexuelle

L'exploitation sexuelle consiste, pour une personne en position de pouvoir, à commettre ou à se préparer à commettre des actes de nature sexuelle sur une personne qu'elle accompagne, en tirant parti d'une part de l'avantage que lui confèrent ses connaissances et expériences, d'autre part de l'existence de liens de confiance et de dépendance. L'auteur agit généralement de manière stratégique et planifiée selon un processus connu sous le nom de grooming.

Le **grooming** décrit la façon dont l'auteur construit volontairement, et souvent sur une longue période, la relation qui prépare méthodiquement la personne accompagnée, ou son environnement, à des agressions : déplacement progressif des limites, instauration d'une relation de confiance et de dépendance renforcée par des secrets et par l'isolement de la victime.

L'exploitation sexuelle constitue un délit pénal poursuivi d'office.

Même si les avances sexuelles viennent de la personne ayant sollicité de l'aide ou des conseils, rien ne justifie d'y donner suite. Y céder sera toujours considéré comme

² Désigne une forme de manipulation psychique consistant à systématiquement remettre en question la perception, la mémoire ou le jugement d'une personne qui se met ainsi à douter de plus en plus d'elle-même.

un manque de professionnalisme inadmissible d'un point de vue déontologique. Tout contact sexuel avec une personne en situation de dépendance ayant recours à une offre ecclésiale constitue, indépendamment d'une éventuelle qualification pénale, une faute déontologique majeure pouvant entraîner des conséquences relevant du droit du travail, qui vont jusqu'au licenciement ou à la révocation des ministres. Selon la fonction et la position de l'abuseuse ou de l'abuseur, de tels contacts peuvent également être constitutifs d'une infraction pénale.

Harcèlement sexuel sur le lieu de travail

Le harcèlement sexuel sur le lieu de travail comprend tout comportement à caractère sexuel ou fondé sur le sexe qui porte atteinte à la dignité d'un membre du personnel et qui n'est pas désiré par celui ou celle qui le subit : propos à connotation sexuelle, blagues sexistes ou commentaires non désirés sur l'apparence physique ; actes non verbaux tels que le fait de montrer ou d'envoyer des contenus pornographiques ; agressions physiques, par exemple attouchements non désirés. Le harcèlement sexuel peut se produire entre collègues de niveaux hiérarchiques différents ou entre pairs.

Dans le contexte ecclésial, une vigilance particulière s'impose, car les rapports de pouvoir entre hiérarchie et subalternes, entre personnes salariées et bénévoles, ou entre ministres et membres de la paroisse, créent des conditions propices au harcèlement, mais moins à sa dénonciation. La loi sur l'égalité (LEg) oblige explicitement les employeurs à prendre toutes les mesures de prévention propres à éviter le harcèlement sexuel. Les Églises réformées Berne-Jura-Soleure ne tolèrent aucune forme de harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Les incidents sont pris au sérieux et traités sans concession.

Pour approfondir le sujet, vous pouvez consulter : Église évangélique réformée de Suisse (EERS), Principes et standards pour la protection de l'intégrité personnelle (Berne 2025), pp 9–16.



https://www.eks-eers.ch/wp-content/uploads/2025/08/EERS_Publication_Protection-integrite-personnelle.pdf

Un modèle à quatre niveaux

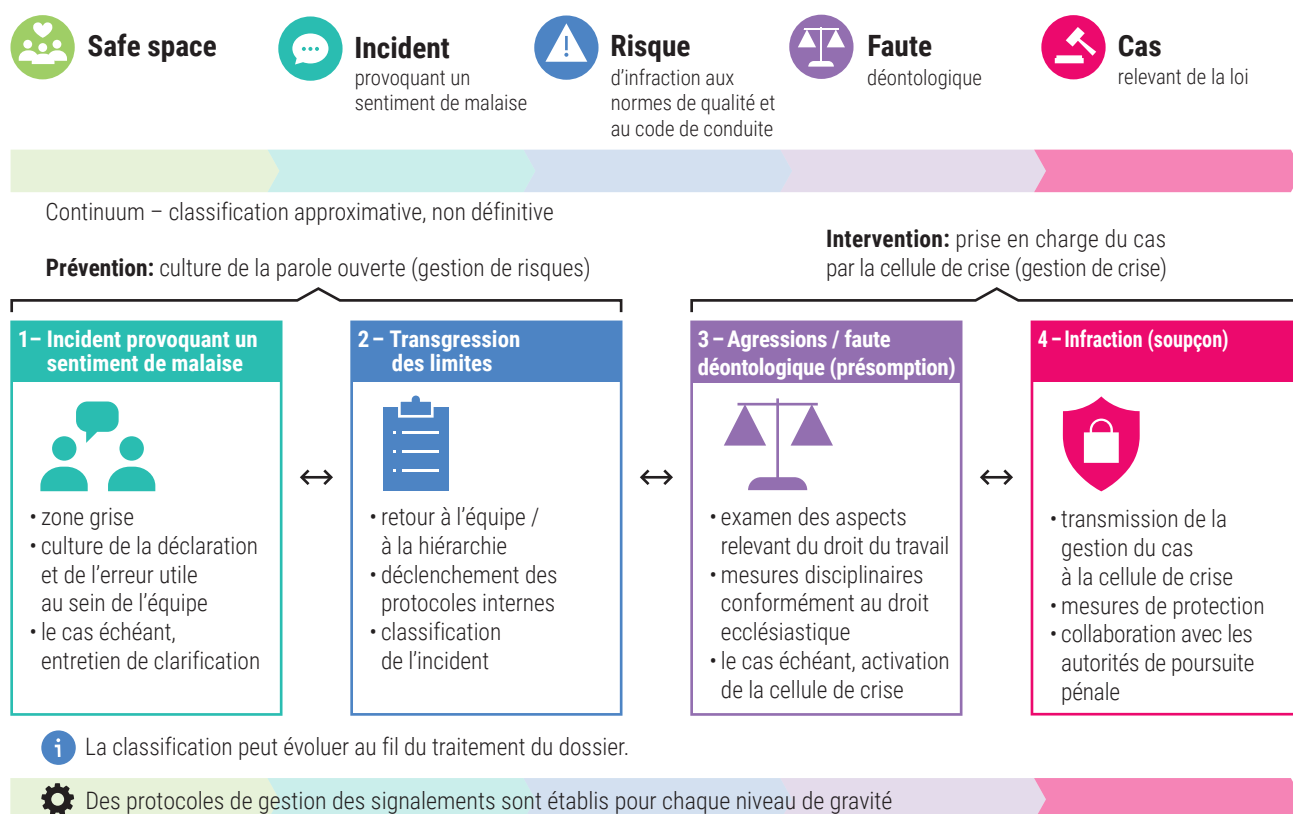
Toutes les violations des limites personnelles ne constituent pas une infraction. Le modèle proposé, qui distingue quatre niveaux de gravité, permet de classer les incidents, d'adapter la réaction et d'impliquer les bons services. L'échelle va de l'incident qui provoque un sentiment de malaise (niveau 1) à l'infraction (niveau 4).

La classification rigoureuse d'un incident à la suite d'un signalement n'est pas une simple formalité; c'est la condition préalable à une réaction appropriée. Selon le niveau de gravité de l'incident, les protocoles, les compétences et les mesures à prendre diffèrent largement. L'omission de cette étape peut faire dérailler la situation dans deux sens

opposés: si les incidents les plus graves sont minimisés, leur traitement sera inapproprié; si les transgressions de limites mineures sont montées en épingle, cela nourrira la méfiance et l'alarmisme au lieu de favoriser la culture de la déclaration et de l'erreur utile. Ne pas évaluer la gravité d'un acte est donc tout sauf efficace en matière de prévention!

Le modèle proposé n'est pas une grille rigide. Dans la pratique, les incidents se situent sur une courbe de gravité croissante, et il peut arriver que leur classification évolue au fil de l'élucidation des faits. Ce modèle reste schématique, mais permet de réagir de manière rapide et proportionnée.

Modèle de base de la prévention et de l'intervention par niveau de gravité



Niveau	Désignation	Caractéristiques	Protocole
0 – Safe space	Relations professionnelles	Respect des normes de qualité; exercice du pouvoir attentif et protecteur	Maintien et développement des bonnes pratiques; application du code de conduite
1 – Provocation d'un sentiment de malaise	Écart ponctuel ou inexpliqué	Justification nécessaire par un motif professionnel ou par le contexte; pas de violation de la sphère intime	Discussion immédiate de l'incident au niveau de l'équipe; promotion de la culture de la déclaration; rappel du code de conduite
2 – Transgression des limites	Écart répété ou transgression des limites personnelles	Absence notoire de processus d'apprentissage; violation probable de la sphère privée ou intime; manque de réflexion critique et de compétences professionnelles	Entretien de recadrage; engagements contraignants de bonne conduite; documentation du cas
3 – Aggression / faute déontologique	Atteinte à la dignité, à l'intégrité et au droit à l'autodétermination	Faute grave; relève du droit du personnel; absence d'éléments constitutifs de l'infraction (sauf agression sexuelle → passer directement au niveau 4)	Signalement au service de signalement interne; adoption des mesures prévues par le droit du personnel; activation de la cellule de crise en fonction de la situation
4 – Infraction pénale	Acte punissable (délit poursuivi sur plainte ou d'office)	Exemples: lésion corporelle, délit contre l'honneur, infraction contre l'intégrité sexuelle	Signalement obligatoire au service de signalement interne et à la cellule de crise; orientation vers les services d'aide aux victimes; poursuites pénales; en cas de soupçon de délit poursuivi d'office, dépôt d'une dénonciation pénale

Remarque importante: les **agressions sexuelles** sont directement évaluées comme étant de niveau 4 étant donné qu'il n'est jamais possible d'exclure un soupçon d'exploitation sexuelle. Autrement dit, le niveau 3 est omis en cas d'abus de pouvoir à caractère sexuel.

La culture de la parole ouverte, clé de la réussite : le modèle ci-dessus ne déploie ses effets que si les incidents de niveau 1 (provocation d'un sentiment de malaise) et de niveau 2 (transgression des limites) font effectivement l'objet d'une discussion ouverte. Une culture de la parole ouverte, qui accueille les incertitudes, permet d'éviter les dérapages. La prévention commence dès le niveau 0, en instaurant une culture du retour positif qui encourage et renforce les bonnes pratiques parmi les personnes ayant un engagement en Église.

Personnes ayant particulièrement besoin de protection et domaines à risque

Le plan de protection est applicable à toute personne entretenant des contacts avec les Églises réformées Berne-Jura-Soleure. Les personnes qui sont en situation de dépendance méritent d'être particulièrement protégées :

- bénéficiaires du travail d'enfance et de jeunesse de 0 à 25 ans (catéchèse) ;
- adultes en crise spirituelle, socialement démunis ou en état de dépendance spirituelle ;
- personnes particulièrement vulnérables du fait de leur âge, d'un handicap ou d'une situation de vie ;
- collaboratrices, collaborateurs et bénévoles de la structure ecclésiale subordonnés à un membre du personnel de direction ou de surveillance.

Les **domaines d'activité à risque**, qui se caractérisent par des relations structurellement asymétriques, par un contrôle externe réduit ou par une proximité émotionnelle et spirituelle particulière, sont les suivants : aumônerie, animation enfance et jeunesse, diaconie, accompagnement socio-diaconal, camps et sorties, conseils et accompagnement spirituels.

Notre engagement

Les Églises réformées Berne-Jura-Soleure affirment être une Église qui vit en actes – et pas seulement en paroles ! – les valeurs de la dignité, du respect et de la conscience des limites. Le présent plan de protection est l'expression de cet engagement.

La prévention n'est efficace que si tout le monde y contribue. Quiconque s'engage dans les Églises réformées Berne-Jura-Soleure porte une part de responsabilité et doit pouvoir rendre compte de son propre comportement, verbaliser un sentiment de malaise et ce qui l'a provoqué, et promouvoir une culture dans laquelle la protection ne constitue pas l'exception, mais la règle.

Plan de protection pour la prévention des abus de pouvoir



Prévention

1. Gestion des processus d'apprentissage

1.1 Envie d'apprendre: un état d'esprit et une condition

La prévention des abus de pouvoir n'est pas un acte ponctuel, c'est un processus permanent. Aucune organisation ne peut atteindre un niveau de sécurité absolu, et c'est précisément la raison pour laquelle il est nécessaire de maintenir une vigilance constante et d'investir dans la prévention au quotidien. Les mesures de protection doivent régulièrement faire l'objet d'un réexamen, être explicitées et être adaptées à la réalité. La gestion des processus d'apprentissage constitue le principal instrument pour atteindre cet objectif.

Dans le contexte de la prévention, l'apprentissage va au-delà de la transmission de connaissances spécifiques. Il consiste à mener une réflexion critique sur le pouvoir et les dynamiques de pouvoir ainsi que sur les actions personnelles et collectives, à développer une attitude commune et à acquérir des moyens d'action. Ces trois dimensions – connaissances, attitude, action – sont interdépendantes: le savoir sans travail sur l'attitude reste abstrait; l'attitude sans moyens d'action concrets reste sans effet.

Les Églises réformées Berne-Jura-Soleure se conçoivent comme une **organisation apprenante**. Autrement dit, les processus d'apprentissage relatifs à la prévention, à la réflexion sur le pouvoir et à la protection ne sont pas délégués à des personnes ou à des services en particulier; ils sont **inscrits dans l'ADN de tous les domaines de l'organisation**, de la gestion du personnel jusqu'au signalement et à l'intervention de crise, en passant par la gestion des risques et par la gestion des processus d'apprentissage. Dans chacun de ces domaines, il convient de mettre à profit les enseignements tirés de l'expérience pour développer le plan de protection. L'instauration et le maintien de la protection forment donc les deux maillons du processus de développement de la prévention au niveau de l'organisation. Ce processus

doit être ciblé, systématique et structuré et n'atteindra son objectif que si toutes les parties assument activement leur part de responsabilité.

1.2 Éléments d'une culture de l'apprentissage

Dans le cadre de la gestion des processus d'apprentissage, plusieurs dispositifs sont essentiels à l'instauration d'une **culture de l'apprentissage**.

- Le **plan de protection** et le **code de conduite** des Églises réformées Berne-Jura-Soleure ont pour but de prévenir les abus de pouvoir au sein des paroisses et font partie intégrante de l'ensemble des protocoles de gestion du personnel et des bénévoles.
- Les **formations** permettent au personnel et aux bénévoles d'acquérir les connaissances nécessaires à la compréhension du plan et des protocoles de protection, des concepts techniques et des normes de qualité. La gestion des processus d'apprentissage est centrée sur trois axes: connaissances, attitude, action. Il est essentiel d'une part d'aborder les dynamiques de pouvoir sous l'angle émotionnel à l'aide d'exemples de cas concrets, d'autre part de donner à tout un chacun des moyens concrets de contribuer à la prévention et d'intervenir en cas d'incident. Les Églises réformées Berne-Jura-Soleure accordent une importance particulière aux thèmes suivants:
 - culture de la parole ouverte et de la déclaration comme instrument de gestion des risques;
 - code de conduite (contenus, caractère contraignant, mise en application);
 - gestion professionnelle des relations asymétriques caractéristiques du travail relationnel ecclésial;
 - compréhension des mécanismes de l'exploitation sexuelle et des abus spirituels;
 - vigilance aux facteurs de risque systémiques dans le contexte ecclésial;
 - gestion des interventions: obligations de signalement et d'action.

Les **entretiens de feedback** constituent un moyen de prévention important. Ils permettent de parler ouvertement, à un stade précoce, des comportements dérangeants ou problématiques, de sensibiliser, et de prendre les mesures nécessaires. Ces entretiens s'appuient sur le code de conduite et portent sur les faits, sans jouer sur le registre émotionnel.

- Des **rencontres de réflexion régulières**, coordonnées par la personne chargée de la prévention au sein des services généraux, permettent au personnel et aux bénévoles de réfléchir à leur rôle et à leur position de pouvoir dans des relations asymétriques, et de discuter des règles de comportement (code de conduite) qui doivent être respectées dans les situations professionnelles à risque.

Personne de contact chargée de la prévention dans les paroisses

Chaque paroisse désigne une personne de contact chargée de la prévention, qui est l'interlocutrice privilégiée en cas de questions relatives à la prévention, aux règles de comportement et au protocole de protection. Les personnes de contact chargées de la prévention dans les paroisses ne doivent pas être confondues avec le service de signalement interne ou un service de conseil. Elles jouent le rôle de trait d'union entre leur paroisse et les services généraux. Elles sont formées puis accompagnées dans leurs tâches par les services généraux.

- Les **personnes de contact chargées de la prévention dans les paroisses** sont responsables de la mise en œuvre et du respect de la gestion des processus d'apprentissage au niveau local. Après avoir suivi la formation correspondante, elles deviennent les référentes du personnel et des bénévoles pour toute question relative à la prévention et aux règles de comportement.
- Afin de pouvoir remplir leur mission, les personnes de contact chargées de la prévention dans les paroisses suivent des formations continues spécifiques. Les services généraux organisent également deux fois par an une rencontre d'échanges entre spécialistes

permettant au public concerné de mettre en commun ses expériences et ses connaissances dans un cadre collégial.

1.3 Cours de base

Les formations continues obligatoires sont proposées régulièrement, ce qui garantit que tous les membres du personnel et des autorités sont sensibilisés.

Les cours de base sont obligatoires. La personne reçoit une attestation et sa participation est documentée dans le dossier personnel. Pour le personnel, le temps de formation est pris sur le temps de travail.

L'obligation de suivre les cours de base est valable pour les groupes suivants :

- personnel des services généraux ; les nouvelles collaboratrices et les nouveaux collaborateurs sont tenus de suivre les cours dans les meilleurs délais ;
- membres du Conseil synodal et de la CEG ;
- personnel des paroisses et des arrondissements ecclésiastiques ;
- membres des autorités paroissiales et des arrondissements ecclésiastiques (formation spécifique destinées aux autorités) ; les collaboratrices et les collaborateurs reçoivent le plan de protection et le code de conduite au moment de leur prise de poste et les membres des autorités lors de leur entrée en fonction.

Les cours sont organisés par les services généraux.

1.4 Cours d'approfondissement spécialisés

Cours d'approfondissement spécialisés destinés au personnel

Les membres du personnel sont tenus de suivre les cours d'approfondissement, généralement conçus comme des formations d'équipe. Ce format en équipe permet aux collaboratrices et aux collaborateurs de s'exercer directement à donner des retours sur la gestion de la proximité et de la distance, sans trop impacter

les relations professionnelles. Parmi les sujets abordés pendant les cours d'approfondissement, citons :

- méthode d'entretien de feedback centré sur l'équilibre entre proximité et distance et les normes de qualité ;
- abus de pouvoir spirituels ;
- gestion des situations à risque spécifiques aux offres destinées aux adultes vulnérables (soins palliatifs, service d'accompagnement et de visites) ;
- domination émotionnelle et manipulation psychologique dans le quotidien professionnel ;
- responsabilité du personnel de direction en matière de prévention (rôle et marge de manœuvre) ;
- réflexion critique sur les structures de pouvoir au sein des organes et des autorités.

1.5 Formation et information des bénévoles

Les bénévoles sont des piliers du travail ecclésial. Leur présence sur de nombreux fronts – animation de jeunesse, accompagnement et visites à domicile, accompagnement en soins palliatifs, etc. – marque les grandes étapes du parcours de vie de nombreuses personnes. Une telle proximité et la confiance qui va de pair sont précieuses et méritent d'être bien protégées. Étant donné que les bénévoles œuvrent dans des domaines sensibles où ils occupent clairement une position de pouvoir par rapport aux personnes qui leur sont confiées, ils ont besoin d'avoir des repères, d'être accompagnés et d'être correctement formés dans leur domaine afin d'accomplir leur mission consciencieusement et sans outrepasser leur rôle. Les formations servent à les soutenir dans leur mission tout en protégeant les bénéficiaires.

- Les bénévoles des domaines sensibles ont l'obligation de suivre des formations spécialisées dans leur domaine respectif (intégrées dans la mesure du possible aux modules de formation ou d'introduction existants). En outre, des temps de réflexion et d'échanges sont régulièrement organisés pour garantir la qualité.
- La personne de contact chargée de la prévention dans les paroisses soutient les bénévoles des domaines sensibles. Elle leur remet le code de conduite

au moment de leur entrée en fonction et leur présente les chapitres pertinents pour leur activité. Les bénévoles attestent par leur signature qu'ils en ont pris connaissance. Le document signé est conservé par la paroisse.

- La personne de contact chargée de la prévention dans les paroisses informe les bénévoles de l'existence des services de conseil et de signalement (dépliant) et de leurs obligations de signalement.
- Les adolescentes, adolescents et jeunes adultes qui prennent des responsabilités dans une activité, en particulier dans l'animation de camps, sont préalablement informés de leur rôle et de leurs tâches et formés à la détection et à la gestion des situations à risque par les animatrices ou animateurs de jeunesse ou par les responsables des activités.

Que faut-il entendre par « domaines sensibles » ?

Les situations caractérisées par un rapport de pouvoir asymétrique sont particulièrement propices aux abus de pouvoir. Les domaines suivants sont donc considérés comme spécialement sensibles lorsqu'il est question de prévention des abus de pouvoir :

- services de relève destinés aux familles ou aux personnes en situation de handicap ;
- programmes de mentorat, notamment pour accompagner des personnes réfugiées ;
- animation de camps d'enfants et d'adolescentes et adolescents ;
- responsabilité d'un groupe d'enfants ou de jeunes ;
- prise en charge et accompagnement autonome de personnes âgées, malades ou ayant besoin d'assistance, notamment lors de visites à domicile.

2. Gestion des risques

2.1 En quoi consiste la gestion des risques en matière de prévention?

En matière de prévention des abus de pouvoir, la gestion des risques ne consiste pas à éliminer tous les risques, ce qui est impossible et irréaliste. Elle consiste à repérer précocement les situations délicates, à les nommer ouvertement, à en cerner les enjeux et à ancrer ainsi dans la pratique l'obligation de respecter les normes de qualité.

L'analyse a posteriori de cas d'abus de pouvoir montre que souvent, les auteurs repoussent les limites ou estompent avec subtilité la distance professionnelle bien avant de passer à l'acte. Ils exploitent de manière stratégique les situations ambiguës, les rôles flous et les mandats imprécis pour instaurer méthodiquement une relation d'emprise. Ce mode opératoire appelé *grooming* ne peut cesser que si les équipes et le personnel de direction savent en détecter les signaux et les nommer, et qu'ils ont le courage d'en parler ouvertement.

Objectif de la gestion des risques : reconnaître les situations à risque, les analyser, en discuter ouvertement et en cerner les enjeux, puis, sur cette base, prendre les mesures de prévention concrètes correspondantes.

2.2 Analyse des risques dans le contexte ecclésial

La gestion des risques commence par leur analyse collective et transparente ; autrement dit, il n'est pas question de travailler en solitaire derrière un ordinateur, mais de débattre en équipe. La question concrète à se poser est la suivante : dans notre quotidien professionnel, quelles situations présentent-elles un risque accru de violation des limites personnelles, de manipulation ou d'abus de pouvoir ?

Les situations à risque sont des situations délicates du quotidien particulièrement susceptibles d'engendrer

des abus de manière structurelle. Dans le contexte ecclésial, la situation à risque classique est celle qui comporte des **relations asymétriques** (cf. encadré du chap. 1.5 au sujet des domaines sensibles dans lesquels interviennent les bénévoles).

- **Aumônerie** : les entretiens d'accompagnement spirituel créent une proximité émotionnelle très forte. Les personnes qui sollicitent de l'aide traversent souvent une période de vie cruciale, ce qui les met en situation de dépendance par rapport à la personne qui les accompagne. Ce rapport de dépendance est un facteur de risque structurel.
- **Animation enfance et jeunesse** : une mineure ou un mineur n'a pas encore atteint le stade de développement suffisant pour être pleinement capable de reconnaître que ses limites personnelles ont été violées et de se défendre. Le risque est accru dans le contexte des camps, des excursions et des relations informelles.
- **Diaconie et travail social** : les personnes en situation de détresse et de dépendance sont particulièrement vulnérables. L'aide et le soin peuvent facilement être utilisés comme des instruments de pouvoir.
- **Accompagnement spirituel et autorité religieuse** : certains schémas de pensée théologique peuvent engendrer de la dépendance et entraver la remise en question des figures d'autorité. L'abus d'autorité spirituelle est un risque propre au contexte ecclésial qui requiert une vigilance particulière.
- **Relations hiérarchiques** : une équipe ou une institution ne sont pas à l'abri de déséquilibres de pouvoir, par exemple entre hiérarchie et subalternes ou entre personnes expérimentées et personnes récemment engagées.

L'analyse des risques n'est jamais terminée. Dans le cadre de la protection, il convient de la renouveler régulièrement pour rester à jour, notamment à chaque fois que les structures, les équipes ou les offres évoluent.

2.3 Relations asymétriques et pouvoir

Le travail relationnel est au cœur de l'activité ecclésiale. Les pasteurs et pasteuses, les aumôniers et aumônieres, les animatrices et animateurs de jeunesse, les catéchètes, les collaboratrices socio-diaconales et les collaborateurs socio-diaconaux sont en contact avec des personnes qui traversent des situations de vie importantes. La relation est souvent marquée par une inégalité de connaissances, d'expérience, d'autorité spirituelle et de pouvoir institutionnel.

Les **relations asymétriques** ne révèlent pas un dysfonctionnement; elles sont structurelles et souvent inhérentes aux offres professionnelles de soutien et d'accompagnement. C'est précisément la raison pour laquelle elles requièrent une vigilance extrême. L'exercice professionnel du pouvoir implique:

- d'avoir conscience de sa position de pouvoir et de mener une réflexion sur ce sujet;
- de tenir un rôle clair, en dépit d'une éventuelle sympathie pour la personne;
- de chercher et de trouver le bon équilibre entre proximité et distance;
- de reconnaître les dépendances et de ne pas en tirer profit;
- de communiquer clairement sur les limites et de les respecter de manière cohérente.

Dans le contexte ecclésial, la **dimension spirituelle** renforce considérablement ces dynamiques de pouvoir: quiconque, pendant l'exercice de ses fonctions, parle de Dieu ou prétend agir ou parler au nom de Dieu, est investi d'une autorité particulière que son interlocutrice ou son interlocuteur peut difficilement remettre en question. Les abus spirituels, c'est-à-dire la manipulation et l'oppression d'autrui au nom de Dieu, forment donc un domaine de risque à part entière qui est abordé en tant que tel dans le code de conduite et pendant les formations.

2.4 Code de conduite

Le **code de conduite** est la pièce maîtresse de la gestion des risques. Il fixe des normes de qualité contraignantes pour la gestion professionnelle du pouvoir et de l'équilibre entre proximité et distance. Concret et ancré dans le quotidien, il s'applique à l'ensemble du personnel, des membres des autorités et des bénévoles.

Le code de conduite remplit plusieurs fonctions à la fois.

- Il **fournit des repères clairs** aux collaboratrices, aux collaborateurs et aux bénévoles qui peuvent ainsi adopter le comportement approprié dans des situations délicates et éviter de dérapier et de transgresser les limites personnelles d'autrui.
- Il **empêche les dérapages** de comportement grâce aux normes convenues de gestion des situations, et il aide à repérer les transgressions des limites personnelles à un stade précoce.
- Il **forme une base de discussion** pour parler concrètement des comportements problématiques en s'appuyant sur des règles communes et en évitant de se placer au niveau personnel.
- Il **protège** aussi bien les personnes prises en charge que les collaboratrices et les collaborateurs contre les malentendus et les fausses accusations.
- Il **contribue à garantir la qualité** en explicitant les attentes en matière de gestion des relations asymétriques et en les rendant contraignantes.

Le code de conduite des Églises réformées Berne-Jura-Soleure a été élaboré selon un processus participatif. Il part de situations concrètes rencontrées dans les différents domaines d'activité de l'Église que sont l'aumônerie, l'animation enfance et jeunesse (de 0 à 25 ans) et la diaconie. Il est régulièrement revu et adapté.

2.5 Caractère contraignant et utilisation quotidienne du code de conduite

Un code de conduite ne déploie ses effets que s'il n'échoue pas au fond d'un tiroir et qu'il est utilisé au quotidien. Son caractère contraignant repose sur la conjonction de plusieurs mesures.

Intégrer le code de conduite dès le processus d'engagement et le faire signer

Le code de conduite fait **partie intégrante du contrat de travail** et chaque collaboratrice et collaborateur le signe au moment de sa prise de poste. Les bénévoles œuvrant dans un domaine sensible le signent au début de leur activité. Tous les membres du personnel déjà en fonction au moment de l'introduction du code de conduite sont invités à le signer dans les six mois qui suivent son entrée en vigueur. Par leur signature, ils déclarent avoir pris connaissance du code de conduite dans toute sa teneur et s'engagent à le respecter.

Lors de l'entretien d'accueil, les chapitres du code de conduite qui s'appliquent plus particulièrement à l'activité de la collaboratrice ou du collaborateur lui sont explicitement présentés. Ainsi, il est évident d'emblée que la prévention des abus de pouvoir fait partie du rôle professionnel.

Instaurer des temps de réflexion et d'échanges réguliers

Le code de conduite doit être **en permanence adapté au terrain**. À cet effet, il convient de prendre régulièrement le temps d'en discuter :

- pendant les réunions d'équipe, en consacrant régulièrement un petit moment à la réflexion sur une situation concrète tirée du quotidien, et en en faisant le thème principal de la réunion au moins deux fois par an ;
- pendant les séances de supervision et d'intervision, en menant une réflexion structurée sur les situations à risque (avec un superviseur externe ou avec des collègues) ;

- lors de l'entretien d'évaluation annuel, en échangeant avec la collaboratrice ou le collaborateur sur les limites de son rôle et sur sa gestion de la proximité et de la distance ;
- à l'occasion des formations destinées aux membres des autorités, en intégrant systématiquement le code de conduite à la formation de base et aux formations continues.

Le but n'est pas d'exercer un contrôle, mais de donner des repères et de garantir la qualité des prestations de service. Ces temps de réflexion créent des occasions d'exprimer les incertitudes avant qu'elles ne se transforment en problèmes.

Instaurer une culture de la parole ouverte

L'efficacité de la gestion des risques dépend de la capacité à **revenir sans délai** sur les comportements ayant provoqué un sentiment de malaise et sur les transgressions des limites personnelles. Une telle culture de la parole ouverte ne va pas de soi. Elle présuppose un certain état d'esprit et la capacité pour l'équipe à voir dans ces situations des sources d'information précieuses et non de perturbation.

Dans la zone grise qui inclut les comportements ayant provoqué un sentiment de malaise (niveau 1) et les transgressions des limites (niveau 2), le principal instrument de prévention consiste à cultiver le sens critique constructif. Si quelqu'un perçoit une situation comme embarrassante, il doit pouvoir en parler sans redouter de conséquences négatives, de stigmatisation ou de ruptures relationnelles. Cette culture de la parole ouverte est la clé pour éviter d'en arriver à des incidents de niveau 3 ou 4 sur l'échelle de gravité.

Niveau 1, parler de ce qui a provoqué un sentiment de malaise : il est tout aussi important d'aborder rapidement le sujet et de clarifier la situation au sein de l'équipe que de se concerter sur des règles. Une équipe qui développe son sens critique et prône la culture de la déclaration et de l'apprentissage collégial pose la pierre angulaire d'une prévention efficace.

Niveau 2, mettre fin à la transgression des limites : il est indispensable que la supérieure ou le supérieur hiérarchique formule sans attendre un retour critique et exige des engagements contraignants de la part de la personne afin de garantir la qualité et de recadrer les comportements fautifs.

Passer à une culture de la déclaration

La culture de la parole ouverte ne se décrète pas. Elle se construit par l'exemple, en particulier par celui que donne le personnel de direction. L'attitude d'une cheffe ou d'un chef au quotidien façonne plus durablement la culture de son équipe que n'importe quelle formation.

Il incombe aux cheffes et aux chefs d'instaurer une culture de la déclaration :

- en parlant ouvertement de leurs propres incertitudes et erreurs et en assumant ainsi leur vulnérabilité ;
- en valorisant les retours et en les accueillant favorablement, même s'ils sont critiques, car ils sont gage de qualité ;
- en abordant régulièrement et de manière proactive, à l'occasion des réunions d'équipe et des entretiens de bilan, la question de l'équilibre entre proximité et distance et celle des rôles et de leurs limites ;
- en revenant de manière factuelle sur les situations à risque, sans verser dans les jugements de valeur, sur la base du code de conduite et non d'une appréciation personnelle ;
- en garantissant que le fait de parler ouvertement d'une situation ayant provoqué un sentiment de malaise ne lèse personne.

La bienveillance n'est pas incompatible avec la clarté. Bien au contraire, la personne qui fait concrètement l'expérience que les incertitudes sont prises au sérieux et que les retours sur des situations concrètes sont considérés comme des signes de professionnalisme sera davantage disposée qu'une autre à faire part elle aussi de situations délicates.

Recadrer la personne dès le deuxième écart

En cas de conduite fautive – proximité excessive, non-respect de la juste distance ou tout autre comportement à risque –, la hiérarchie engage les processus de feedback nécessaires et mène un entretien de recadrage (cf. gestion du personnel). C'est **à la cheffe ou au chef que revient la responsabilité** d'intervenir activement face à ce type de comportement en s'appuyant sur le code de conduite et en restant au niveau des faits.

La tolérance zéro est appliquée en cas d'écarts répétés par rapport aux normes de qualité, non transparents ou injustifiables par un motif professionnel. Des mesures conditionnelles telles qu'un accompagnement resserré ou la mise à l'écart de certaines activités peuvent être imposées ; en cas de récidive, les mesures relevant du droit du travail peuvent aller jusqu'à la résiliation des rapports de travail. Concernant les bénévoles, il convient de s'abstenir de les solliciter pour de nouveaux engagements.

Ces mesures ne visent pas à sanctionner pour sanctionner. Elles sont l'expression du devoir d'assistance des Églises réformées Berne-Jura-Soleure à l'égard de toute personne qui évolue en leur sein.

2.6 Échanges animés par les services généraux et espaces de réflexion

Les services généraux organisent régulièrement des rencontres structurées pour permettre aux collaboratrices et aux collaborateurs ainsi qu'aux personnes de contact chargées de la prévention dans les paroisses de réfléchir collectivement aux situations à risque sur-

venues dans la pratique. Ces échanges, qui sont animés par les services généraux, remplissent les trois fonctions suivantes :

- **mise en commun des connaissances** et des expériences de terrain qui deviennent ainsi exploitables au niveau institutionnel ;
- **répartition de la charge émotionnelle** que peut entraîner la gestion de situations délicates ;
- **garantie de la qualité** à travers l'examen collectif des règles, leur explicitation et leur adaptation.

Les personnes de contact chargées de la prévention dans les paroisses jouent à cet égard un rôle central. Elles sont tenues d'assurer que la réflexion sur la prévention a lieu au quotidien et de faire remonter les expériences de terrain lors des échanges techniques à un échelon supérieur (cf. gestion des processus d'apprentissage).

3. Gestion du personnel

3.1 Prévention et ressources humaines

La prévention des abus de pouvoir incombe aux cadres. Elle consiste à réagir aux conduites fautives, mais en réalité, elle prend racine bien en amont, dès la sélection des candidatures lors du processus de recrutement, puis dans l'accueil, l'accompagnement et l'encadrement des nouvelles collaboratrices et des nouveaux collaborateurs, enfin dans le traitement des situations problématiques. La gestion du personnel constitue donc un outil de prévention essentiel : c'est un garde-fou qui permet d'éviter les abus de pouvoir et les dérapages.

Le personnel de direction assume la responsabilité particulière de façonner la culture de travail dans laquelle le personnel et les bénévoles évoluent. La prévention la plus efficace est celle qui veille à la clarté des rôles, qui sollicite activement des retours et qui réagit de manière cohérente et juste aux conduites fautives. Le code de conduite et le plan de protection ne déploient leur efficacité que si le personnel de direction l'incarne et exige qu'il soit respecté.

La gestion du personnel couvre toutes les étapes de la relation de travail, depuis la publication de l'offre d'emploi jusqu'aux mesures relevant du droit du travail en passant par l'accueil, les conseils individuels et les retours. Les normes de qualité présentées dans le présent plan de protection s'appliquent à chacune de ces étapes.

3.2 Recrutement

Mise au concours

Toute annonce de poste mentionne la position des Églises réformées Berne-Jura-Soleure en matière d'abus de pouvoir et souligne l'existence d'un code de conduite et l'obligation de produire un extrait ainsi qu'un extrait spécial récents du casier judiciaire destiné à des particuliers.

Références

Avant tout entretien d'embauche, le parcours professionnel de la candidate ou du candidat fait l'objet d'un examen approfondi ; son curriculum vitae et ses certificats de travail sont contrôlés. Si un engagement est envisagé, il est nécessaire de demander des références aux employeurs précédents, en particulier en ce qui concerne la gestion de l'équilibre entre distance et proximité sur le terrain professionnel et en ce qui concerne le respect des directives internes. Si ces références sont refusées, il convient de renoncer à l'engagement.

Extrait et extrait spécial du casier judiciaire destiné à des particuliers

La protection des bénéficiaires des prestations et/ou des entretiens d'accompagnement spirituel contre les abus de pouvoir et les atteintes à l'intégrité justifie d'exiger la production d'un extrait ainsi que d'un extrait spécial du casier judiciaire destiné à des particuliers. Lors d'un nouvel engagement, quel que soit le groupe professionnel, la personne est tenue de présenter ces deux extraits (datant de moins d'un an). Par la suite, ces pièces seront exigées régulièrement tous les trois ans.

Si des personnes déjà en poste n'ont pas fourni ces pièces au cours des trois dernières années, elles leur sont demandées dans les plus brefs délais.

L'extrait du casier judiciaire destiné à des particuliers fait état des condamnations pénales prononcées à l'encontre de la personne, par exemple pour lésions corporelles, vol, escroquerie, infraction en matière de stupéfiants ou infraction à caractère sexuel. L'extrait spécial du casier judiciaire destiné à des particuliers ne fait état que des interdictions d'exercice d'une profession ou d'une activité, et des interdictions de contact ou géographique ordonnées à des fins de protection de personnes mineures ou de personnes particulièrement vulnérables. Ces deux extraits sont remis au membre du personnel de direction compétent ou aux responsables des ressources humaines, puis ils sont conservés dans le dossier personnel.

Si l'extrait spécial du casier judiciaire destiné à des particuliers n'est pas vierge, il convient en tout état de cause de s'abstenir d'embaucher la personne ou de renoncer à poursuivre les rapports de travail. Si l'extrait du casier judiciaire destiné à des particuliers fait état de condamnations pour délits sexuels ou pour infractions de violence graves, il est impératif de s'abstenir d'engager la personne. En cas d'inscriptions relatives à d'autres délits, il faut procéder au cas par cas et rigoureusement peser le pour et le contre en gardant à l'esprit qu'il est absolument prioritaire de protéger l'intégrité des personnes qui seront confiées à la collaboratrice ou au collaborateur. Si la candidate ou le candidat produit des extraits trop anciens ou refuse de les produire, il convient de renoncer à l'embaucher.

Entretien d'embauche

Pendant l'entretien d'embauche, la question des abus de pouvoir (émotionnels, spirituels et, par suite, sexuels) est abordée ouvertement. La candidate ou le candidat est informé des principales attentes en matière de professionnalisme relationnel et son aptitude à mener une

réflexion personnelle à cet égard est évaluée. L'ouverture à la réflexion et à la discussion sur ces questions est une condition préalable à l'exercice d'un ministère au sein de l'Église.

Contrat de travail

Le code de conduite fait partie intégrante du contrat de travail. Par leur signature, les collaboratrices et les collaborateurs s'engagent à respecter les règles éthiques et les normes professionnelles qui y sont fixées. Les écarts répétés, non transparents et injustifiables par des motifs professionnels font l'objet de mesures correspondantes ou de démarches fondées sur le droit du travail.

Entretien d'accueil

Pendant l'entretien d'accueil, il est expressément fait mention du code de conduite et du plan de protection. Les points qui concernent de plus près le champ d'activité de la nouvelle employée ou du nouvel employé lui sont explicitement présentés. Tous les membres du personnel sont tenus de participer aux formations correspondantes.

Entretien de fin de période d'essai

Les questions au sujet du code de conduite et les expériences en lien avec ce code sont abordées pendant l'entretien de fin de période d'essai.

3.3 Conseil, accompagnement et direction du personnel

Le travail de direction, gage de qualité

La prévention des abus de pouvoir incombe au personnel de direction. Les cheffes et les chefs ont pour rôle d'instaurer, par l'exemple, une culture de l'estime réciproque et du dialogue ouvert, de prendre l'initiative de parler des risques, de mettre en œuvre des mesures de protection de manière cohérente et d'assumer la responsabilité de la prévention. Ils signent le code de conduite au même titre que tous les autres membres du personnel et sollicitent régulièrement des retours sur leur style de direction.

Le code de conduite est la boussole des membres des autorités lorsqu'ils recrutent du personnel. Il leur sert de fil rouge pour la direction du personnel. La prévention des abus de pouvoir fait partie des sujets abordés dans les formations qui leur sont destinées.

Culture de la déclaration

Les responsables des ressources humaines ou les personnes de contact de la prévention veillent à ce que les collaboratrices et les collaborateurs soient régulièrement invités à des entretiens de feedback qui leur offrent la possibilité d'échanger ouvertement et en toute transparence sur leurs expériences mettant en jeu l'équilibre entre proximité et distance (cf. gestion des processus d'apprentissage).

Entretien d'évaluation annuel

L'entretien d'évaluation offre l'occasion d'aborder une fois par an avec chaque collaboratrice et chaque collaborateur la question des limites de son rôle, celle du pouvoir et celle du juste équilibre entre proximité et distance. Les équipes autogérées mettent en place des formules adaptées pour permettre de tels échanges.

Entretien en cas de conduite fautive

En cas de conduite fautive de niveau 1 ou 2, la hiérarchie et l'employeur agissent en toute responsabilité en encourageant une culture de la déclaration et de l'erreur utile, en déclenchant les processus de réflexion nécessaires au sein de l'équipe et en menant les entretiens individuels requis. Au besoin, ils sollicitent les conseils d'une spécialiste ou d'un spécialiste.

- **Faire preuve de proactivité** : si une conduite fautive sur le plan professionnel (transgression des limites personnelles) ne peut pas être clarifiée au sein de l'équipe ou se reproduit, la cheffe ou le chef mène un entretien de recadrage.
- **Communiquer avec clarté** : la cheffe ou le chef nomme concrètement le comportement problématique, explique pourquoi ce comportement est inacceptable et quelles en sont les conséquences.

- **Apporter du soutien et inciter à la réflexion** : la cheffe ou le chef encourage la personne en cause à réfléchir sur son propre comportement ; si nécessaire, elle lui recommande de recourir à une supervision, à un coaching ou de suivre des formations.
- **Exiger des engagements contraignants** : en cas de conduite fautive avérée, la cheffe ou le chef énonce clairement ses attentes à l'égard de la collaboratrice ou du collaborateur concerné ainsi que les conséquences de la faute professionnelle.
- **Protéger les personnes concernées** : les entretiens ont pour horizon la protection et le bien-être des personnes concernées et ils prennent en considération les rapports de pouvoir.

Mesures relevant du droit du travail

Si la conduite fautive se répète, des mesures conditionnelles renforcées peuvent être prises. En cas de nouveau manquement, les conséquences peuvent aller jusqu'à la résiliation des rapports de travail.

Le principe de l'obligation de vérité doit être respecté dans les certificats de travail et dans les réponses à des demandes de référence ; ainsi, les informations pertinentes seront présentées de manière objective et transparente.

Si la hiérarchie ou l'employeur sont informés de fautes déontologiques graves ou de possibles infractions pénales (niveau 3 ou 4), ils transmettent sans délai l'information à l'instance interne de signalement en vue d'obtenir des conseils spécialisés et de coordonner les démarches.

3.4 Bénévoles

Le bénévolat est un pilier important du travail ecclésial. C'est un domaine qui mérite reconnaissance et soutien. Il n'en comporte pas moins des risques de transgression des limites personnelles et d'abus de pouvoir. En fonction de leur domaine d'intervention, les bénévoles se trouvent dans une position de pouvoir élevée par rapport à des enfants, à des adolescentes et adolescents ou à des adultes en demande d'aide. Ils ne disposent

pas toujours des compétences nécessaires pour assumer leurs tâches sans outrepasser les limites de leur rôle et avec le discernement requis.

Les bénévoles ont le droit d'être accompagnés et soutenus sérieusement pour pouvoir accomplir leurs tâches en toute responsabilité. Cela est particulièrement vrai pour les jeunes responsables et pour toute personne qui prend des responsabilités pour la première fois.

Recrutement

Les paroisses qui recrutent des bénévoles dans des domaines sensibles (cf. encadré au chap. 1.5) définissent des critères clairs et transparents, par exemple capacité à mener une réflexion sur le pouvoir et sur l'équilibre entre proximité et distance, ou encore volonté de respecter le code de conduite. L'enjeu est de ne pas retenir les personnes intéressées qui ne remplissent pas ces critères ou de les affecter à des domaines moins sensibles.

Extrait spécial du casier judiciaire destiné à des particuliers et références

Il convient de demander aux bénévoles adultes qui ont un engagement régulier ou de longue durée (par ex. semaine de camp) dans un domaine sensible de produire un extrait spécial du casier judiciaire destiné à des particuliers. Pour les engagements à long terme, il faut en outre demander au moins une référence.

L'Église n'étant pas l'employeur des bénévoles et pour des raisons de protection des données, l'extrait spécial du casier judiciaire ne sera présenté qu'à une seule personne tenue au secret professionnel puis ne sera pas conservé.

Culture de la déclaration

Les responsables de projet ou les personnes de contact de la prévention veillent à ce que les bénévoles soient également invités régulièrement à des entretiens de feedback qui leur offrent la possibilité d'échanger ouvertement et en toute transparence sur leurs expériences

de gestion du pouvoir et de l'équilibre entre proximité et distance. Le code de conduite doit faire l'objet de discussions à intervalles réguliers, en particulier en cas d'erreurs de conduite, d'incertitudes ou de changement dans la composition d'une équipe.

Recadrage en cas de conduite fautive

En cas de conduite fautive liée à la gestion de l'équilibre entre proximité et distance ou d'autres situations à risque, la hiérarchie déclenche les processus de feedback ou les entretiens de recadrage requis.

En cas de conduite fautive répétée, d'écarts par rapport aux normes de qualité ou de comportements constitutifs d'une violation des limites personnelles, il convient de mettre fin à la collaboration et de documenter dûment cette décision.



Intervention

4. Gestion des signalements

Un système de gestion des signalements fonctionnel est un élément clé de tout plan de protection efficace. Dans un tel système, les voies de signalement sont fiables et facilement accessibles, elles permettent de signaler aussi bien des situations ayant provoqué un sentiment de malaise que des transgressions de limites personnelles ou des incidents extrêmement graves; chaque signalement est traité de manière adéquate, proportionnelle et par l'instance compétente. Un système efficace de gestion des signalements renforce la confiance de toutes les parties dans la capacité protectrice de l'institution et constitue donc en soi un instrument de prévention. Il est actuellement prévu par l'EERS que les personnes touchées puissent accéder facilement à un service cantonal d'aide aux victimes en composant le 142. Si nécessaire, le service cantonal réoriente ensuite la personne vers les services compétents des Églises membres. La gestion des signalements des Églises réformées Berne-Jura-Soleure repose sur trois services qui ont chacun une fonction bien particulière: les services cantonaux d'aide aux victimes, le service de conseil indépendant, le service de signalement interne.

Les services cantonaux d'aide aux victimes conseillent les personnes ayant subi une atteinte à leur intégrité physique, psychique ou sexuelle résultant d'une infraction pénale. Les consultations y sont strictement confidentielles et la victime peut demander l'anonymat si elle le souhaite. Ces services n'ont pas vocation à recevoir des signalements et ils ne sont soumis à aucune obligation d'aviser l'autorité.

Le service de conseil indépendant est un service spécialisé mandaté par l'Église cantonale. Il offre des conseils confidentiels et adaptés au contexte institutionnel tout en garantissant l'anonymat sur demande. Il est à la disposition des victimes, des collaboratrices et collaborateurs et des employeurs. Il permet également aux employeurs de satisfaire aux exigences que la loi sur l'égalité (Leg) leur impose en matière de harcèlement sexuel sur le lieu de travail.

Le service de signalement interne réceptionne les signalements concernant de possibles violations des limites personnelles, fautes déontologiques et infractions pénales commises dans le contexte des Églises réformées Berne-Jura-Soleure; il les évalue et engage les protocoles correspondants. Tout signalement au service de signalement interne oblige l'institution à agir; l'anonymat et la confidentialité ne peuvent donc pas être absolus.

Les trois services peuvent être contactés directement et indépendamment les uns des autres.

4.1 Compétences

Services cantonaux d'aide aux victimes

- Les services cantonaux d'aide aux victimes sont les services officiels que les cantons sont tenus de créer en vertu de la loi sur l'aide aux victimes.
- Les victimes d'une infraction pénale ou leurs proches peuvent s'adresser en tout temps à l'un de ces services afin de bénéficier d'un accompagnement et de conseils. Ce sont ces services et non les services internes des Églises cantonales qui assurent la prise en charge dans le cadre d'une procédure pénale et/ou d'un processus de signalement. Si la victime le souhaite, l'Église cantonale met à sa disposition un accompagnement spirituel.
- Conformément à leur mandat légal, les services d'aide aux victimes sont compétents pour les personnes ayant subi une atteinte à leur intégrité physique, psychique ou sexuelle résultant d'une infraction pénale. Ils ne fournissent aucune prestation de conseil à la suite d'une violation des limites personnelles d'un autre ordre que pénal (abus spirituels, mobbing, harcèlement sexuel sur le lieu de travail au sens de la loi sur l'égalité, etc.).
- Ils ne sont soumis à aucune obligation d'aviser l'autorité et sont tenus à un secret professionnel absolu qui ne peut être levé par aucune instance.

- Les victimes peuvent s'adresser librement à n'importe quel service cantonal d'aide aux victimes en Suisse, indépendamment de leur lieu de domicile ou du lieu de commission des faits. Depuis mai 2026, le 142 permet de joindre les services d'aide aux victimes vingt-quatre heures sur vingt-quatre et sept jours sur sept.

Service de conseil indépendant

- Le service de conseil indépendant est un service spécialisé mandaté par l'Église cantonale. Ses prestations sont disponibles en français et en allemand.
- Il est ouvert à toute personne qui cherche des conseils et de l'aide à la suite d'un abus de quelque gravité qu'il soit (incident ayant déclenché un sentiment de malaise, transgression des limites personnelles, agression, faute déontologique, harcèlement sexuel, abus spirituel ou soupçon d'infraction pénale), à condition toutefois que les faits soient imputables à des personnes qui exercent ou ont exercé une activité au sein de l'Église cantonale ou de l'une de ses paroisses.
- Il fournit également des conseils en cas de suspicion de mobbing de même qu'en cas de violence sexualisée entre personnes mineures ou entre jeunes adultes du même âge dans le cadre d'une activité offerte par l'Église. En principe, ces situations obéissent à des dynamiques d'escalade différentes et requièrent une approche spécifique.
- Il répond entre autres aux besoins de conseil dans les domaines qui ne sont pas couverts par les services cantonaux d'aide aux victimes (par ex. violation des limites personnelles ne relevant pas du droit pénal, actes relevant de la loi sur l'égalité, conseils concernant la procédure propre à l'institution, etc.).
- Il aide la personne à trouver des solutions adaptées à la situation, notamment:
 - en renforçant sa capacité à trouver ses propres solutions (en particulier dans les situations des niveaux 1 et 2);

- en assurant une présence active lors d'entretiens avec des tiers (hiérarchie, collègues d'équipe) ou une médiation, si la personne le demande;
- en renseignant la personne sur les possibilités de signalement et les démarches à accomplir pour s'engager dans cette voie, puis en la guidant dans ses démarches;
- en la renseignant sur les offres de soutien et d'aide et, si cela est opportun, en l'orientant vers l'un des services cantonaux d'aide aux victimes.
- Si la personne le demande, le service de conseil indépendant préserve son anonymat vis-à-vis de l'Église cantonale et des paroisses.

Service de signalement interne

- Le service de signalement interne est un état-major des Églises réformées Berne-Jura-Soleure constitué d'un ou de plusieurs membres du personnel des services généraux. Ses prestations sont disponibles en français et en allemand.
- Il est ouvert à toute personne, personnellement touchée ou non, qui a connaissance d'un acte – possible entorse aux normes de qualité, violation des limites, faute déontologique ou infraction pénale – susceptible d'avoir été commis par un membre du personnel, un membre d'une autorité ou une personne bénévole exerçant ou ayant exercé une activité au sein de l'Église cantonale ou de l'une de ses paroisses. Il peut être contacté dès la moindre transgression des limites ou incertitude. Son rôle est donc également préventif puisque son activité de conseil est un gage de qualité. C'est la raison pour laquelle ce service établit des échanges avec le service de conseil indépendant et avec les spécialistes de l'Église cantonale (notamment avec le service de prévention des services généraux).
- Il est tenu au secret professionnel vis-à-vis des tiers. En revanche, au sein de l'institution, il est soumis à l'obligation d'informer les services compétents selon les cas.
- Il est placé sous l'autorité d'une délégation qui sera désignée ultérieurement (cf. chap. 4.6).

4.2 Importance et méthode de travail du service de signalement interne

Le service de signalement interne occupe une position névralgique entre la prévention et l'intervention. Il est appelé à traiter toute la palette des signalements qui vont de l'incident quotidien provoquant un sentiment de malaise au soupçon d'infraction pénale extrêmement grave. En réalité, ces situations s'inscrivent dans un continuum, et le modèle à quatre niveaux n'a pas pour vocation de catégoriser définitivement un incident, mais de fournir une indication générale permettant d'adapter la première réaction à la situation.

Lors d'incidents de niveau 1 ou 2, l'accent est mis sur le développement, au sein de l'équipe, de la culture de la déclaration et de l'erreur utile. Le service de signalement interne joue à cet égard un rôle de coordination et communique son appréciation à l'équipe, à la hiérarchie ou à l'employeur avant de déclencher le protocole nécessaire sur les lieux. En cas de présomption de faute de conduite majeure ou de faute déontologique (niveau 3), il convient d'examiner l'opportunité d'entamer des démarches relevant du droit du travail et de prendre des mesures disciplinaires relevant du droit ecclésiastique; selon les circonstances, il y a lieu d'activer la cellule de crise. En cas de soupçon d'infraction pénale (niveau 4), il revient impérativement à la cellule de crise de prendre le relais dans le dossier.

La gestion des incidents de niveau 3 ou 4 ne relève jamais du service de signalement interne; elle incombe aux responsables de la direction ou à la cellule de crise. Les spécialistes du service de signalement interne exercent principalement une fonction de triage qui consiste à procéder à une première évaluation spécialisée de la situation, à transmettre les informations pertinentes aux instances compétentes, et à activer les protocoles prévus. Chacune de leurs interventions permet en outre de tirer des enseignements en vue d'améliorer le système, créant un cercle vertueux entre prévention et intervention.

4.3 Missions du service de signalement interne

Gestion réactive des signalements

- Offrir plusieurs moyens de contacter le service de signalement interne (en personne, par téléphone, par écrit, par voie électronique) accessibles à toutes les personnes susceptibles d'y recourir (âge, sexe, niveau hiérarchique, interne ou externe).
- Réceptionner tous les signalements, quel que soit leur degré de gravité.
- Enregistrer les signalements au moyen d'un formulaire standardisé.
- Informer les personnes ayant signalé un incident et les personnes concernées sur les prochaines étapes et sur les offres de soutien et d'aide disponibles (notamment le service de conseil indépendant) et, lorsque cela est indiqué, les orienter vers l'un des services cantonaux d'aide aux victimes.
- Traiter et trier les signalements conformément au protocole d'intervention.
- Conseiller les services compétents dans l'exercice de leurs responsabilités.
- Déclencher les protocoles de suivi post-crise.

Gestion proactive des signalements

- Sensibiliser les collaboratrices et collaborateurs et le personnel de direction.
- Fournir des informations et faire connaître activement le service de signalement interne et le service de conseil indépendant, en collaboration avec le service de conseil indépendant.
- Prendre l'initiative de mesures appropriées et définir l'interface avec le service de prévention des services généraux.
- Apporter une contribution experte aux activités de prévention (événements, séances d'information, etc.).
- Transférer les enseignements tirés de l'expérience aux services généraux, au Conseil synodal et aux paroisses (bilans, leçons, mesures).

Le service de signalement respecte les compétences formelles des instances supérieures et les encourage à

faire appel, si nécessaire, à d'autres services des services généraux afin de bénéficier d'un appui professionnel complémentaire.

En outre, le service élabore des fiches de travail, des protocoles d'intervention et des principes d'action dans son domaine de compétence, par exemple des schémas d'intervention en cas de mobbing ou en cas d'agressions sexualisées entre enfants ou entre adolescentes ou adolescentes du même âge. Il tient une statistique standardisée assortie d'une analyse des signalements, y compris de ceux reçus par le service de conseil indépendant, qu'il transmet à une délégation qui sera désignée ultérieurement.

4.4 Gestion détaillée des signalements par niveau de gravité

Niveau 1 : zone gris clair (incident provoquant un sentiment de malaise)

- La responsabilité du traitement et de la résolution du cas incombe à l'équipe, le cas échéant avec le soutien de la supérieure ou du supérieur hiérarchique compétent ou de la personne occupant le rôle correspondant au sein de l'équipe et/ou de la personne chargée de la prévention au sein des services généraux de l'Église.
- La mission première du service de signalement interne consiste à encourager une culture de la déclaration et de l'échange direct et à mettre en route et faciliter les entretiens de recadrage nécessaires. Le signalement n'est pas transmis à un niveau hiérarchique supérieur; le but n'est pas de nuire à l'esprit d'équipe ni de décourager la culture de la parole ouverte.
- Le service de signalement interne conseille la personne qui signale un incident sur les possibilités d'aller plus loin dans sa démarche.
- Si besoin, par exemple en cas de signalements répétés, le service de signalement interne informe la supérieure ou le supérieur hiérarchique compétent et/ou la personne chargée de la prévention au sein des services généraux de l'Église.

- Le nom de la personne qui effectue le signalement n'est transmis qu'avec son consentement exprès à sa supérieure ou à son supérieur hiérarchique ou à la personne occupant le rôle correspondant au sein de l'équipe et/ou à la personne chargée de la prévention au sein des services généraux de l'Église.

Niveau 2 : zone gris foncé (transgression des limites)

- La responsabilité du traitement du cas et de sa résolution incombe à la supérieure ou au supérieur hiérarchique ou à la personne occupant le rôle correspondant au sein de l'équipe, le cas échéant avec le soutien de la personne chargée de la prévention au sein des services généraux de l'Église ainsi que de services spécialisés internes ou externes.
- La mission première du service de signalement interne consiste à encourager une culture de la déclaration et de l'échange direct et à mettre en route et faciliter les entretiens de recadrage nécessaires.
- Le service de signalement interne conseille la personne qui signale un incident sur les possibilités d'aller plus loin dans sa démarche.
- Le service de signalement interne veille à ce que les personnes compétentes reçoivent les informations nécessaires pour assumer leurs responsabilités.
- Le service de signalement interne peut préserver l'anonymat de la personne qui signale l'incident s'il existe des motifs objectifs de le faire.
- Si, sur une période relativement brève, plusieurs signalements proviennent de la même équipe, de différents domaines d'activité d'une même personne ou de la même paroisse, le service examine l'opportunité de reclasser le cas au niveau 3, en particulier s'il s'agit de transgressions des limites commises par une seule et même personne et injustifiables par un motif professionnel.

Niveau 3 : zone orange (agression / faute déontologique / abus spirituel)

- Le service de signalement interne informe la personne qui effectue le signalement sur les prochaines étapes

du protocole applicable au cas d'espèce et lui indique qu'il va l'activer.

- La responsabilité en matière de traitement et de résolution du cas est définie en fonction des faits (supérieure ou supérieur hiérarchique, personne ayant la fonction d'employeur, autorité de surveillance, cellule de crise, etc.). En règle générale, il faut impliquer toutes les personnes qui sont habilitées à prendre ou à engager des mesures relevant du droit du travail à l'encontre d'une personne incriminée ou qui, dans le cas des autorités, exercent une fonction de surveillance. À ce niveau, il n'est pas prévu de démarche au sein de l'équipe.
- Le service de signalement interne déclenche le protocole prévu ou, le cas échéant, transmet le dossier à la cellule de crise.
- Si nécessaire, il transmet également les informations requises aux services compétents en matière d'examen et d'octroi des prestations de reconnaissance matérielles ainsi qu'en matière de clarification et de négociations concernant les prestations de reconnaissance immatérielles (cf. chap. 6.3)
- Au niveau 3, il est impossible de traiter correctement le cas si la personne qui effectue le signalement tient à préserver son anonymat tout au long du processus.

Niveau 4: zone rouge foncé (suspçon d'infraction)

- Le service de signalement interne informe la personne qui effectue le signalement des prochaines étapes d'une procédure de droit ecclésiastique applicable au cas d'espèce. Il l'informe de la possibilité de déposer directement une plainte pénale, mais ne lui fournit pas de conseil à ce sujet.
- Il oriente la personne vers l'un des services cantonaux d'aide aux victimes afin que les personnes touchées bénéficient d'un accompagnement externe tout au long des étapes suivantes. C'est le service cantonal qui informe la personne sur le dépôt de plainte et la conseille en matière de procédure.
- Le service de signalement interne est tenu de transmettre impérativement le dossier à la cellule

de crise qui entreprend les démarches conformes à la gestion de crise.

- Si nécessaire, il transmet également les informations requises à d'autres services compétents en matière d'examen et d'octroi des prestations de reconnaissance matérielles ainsi qu'en matière de clarification et de négociations concernant les prestations de reconnaissance immatérielles (cf. chap. 6.3)
- Au niveau 4, l'anonymat de la personne qui effectue le signalement ne peut être préservé que très brièvement, si tant est qu'il puisse l'être, pour traiter le signalement de manière adéquate.

Signalement d'une atteinte à l'intégrité personnelle lorsque l'auteur présumé n'est plus en fonction au sein de la paroisse ou de l'Église cantonale

- Le service de signalement interne réceptionne également les signalements d'atteinte à l'intégrité personnelle si l'auteur présumé n'exerce plus son activité au sein de l'Église cantonale ou de l'une de ses paroisses, ou qu'il n'est plus membre d'une autorité; cela s'applique également aux pasteurs et aux pasteurs qui étaient sous contrat cantonal avant le 1^{er} janvier 2020.
- Le service de signalement interne informe la personne qui effectue le signalement des prochaines étapes du protocole applicable au cas d'espèce.
- Il informe la personne sur les prestations du service de conseil indépendant ou l'oriente vers l'un des services cantonaux d'aide aux victimes afin qu'elle bénéficie d'un accompagnement externe tout au long des étapes suivantes.
- Le service de signalement interne active le protocole prévu et transmet le dossier au service compétent:
 - à la cellule de crise dans l'hypothèse où il convient d'aviser les autorités de poursuite pénale et/ou de prendre des sanctions relevant du droit disciplinaire;
 - le cas échéant, aux services compétents en matière d'examen et d'octroi des prestations de reconnaissance matérielles ainsi qu'en matière de clarification et de négociations concernant les prestations de reconnaissance immatérielles.

- Si l'auteur présumé était employé par le canton de Berne au moment des faits signalés en tant que pasteur ou que pasteur, le service de signalement interne coordonne les démarches avec les services compétents du canton.

4.5 Personnes et services soumis à l'obligation de signalement

- Les collaboratrices, collaborateurs, membres des autorités et bénévoles ayant été témoins ou ayant été informés d'un délit poursuivi d'office au sens du droit pénal suisse relatif aux infractions d'ordre sexuel sont tenus de signaler le cas au service de signalement interne.
- La victime est libre de signaler ou non le cas.
- Les services compétents de l'Église cantonale avisent le ministère public des infractions pénales conformément au droit cantonal en vigueur ou de leur propre initiative.
- Plus d'informations dans la fiche d'information « Obligation d'aviser l'autorité, droit d'aviser l'autorité et secret professionnel »

4.6 Intégration du service de signalement interne dans la structure institutionnelle

- L'intégration du service dans la structure institutionnelle doit contribuer à le rendre facilement accessible à toutes les personnes concernées.
- Le service de signalement interne doit être indépendant.
- Il faut que le service de signalement interne dispose d'un bon réseau interne et externe. Son personnel doit être libre de tout rapport de loyauté envers une équipe particulière et il ne doit en aucun cas assumer de responsabilité stratégique ni remplir de fonction dirigeante. En revanche, il peut exercer en parallèle des activités dans d'autres domaines spécialisés.
- La délégation compétente assume les tâches suivantes:
 - engager le personnel du service de signalement interne;

- établir les descriptifs de poste du personnel du service de signalement interne, sur la base du profil d'exigences;
- conclure les contrats de mandat de conseil avec des services spécialisés externes ou des expertes ou experts externes qui épauleront le service de signalement interne;
- assumer la surveillance du service de signalement interne, recevoir ses rapports d'activité (statistiques notamment) et les soumettre au Conseil synodal;
- traiter les réclamations portant sur le travail du service de signalement interne et, si nécessaire, prendre les mesures appropriées (notamment en application du droit du personnel);
- conclure le contrat de mandat avec le service de conseil indépendant.

5. Gestion de crise

5.1 Principes fondamentaux

Les situations de crise posent des défis particuliers aux institutions. Elles exigent d'agir de manière rapide mais mesurée afin de limiter les dégâts, de protéger les personnes concernées et de préserver la confiance dans l'institution.

La gestion de crise intervient lorsque le service de signalement interne classe un cas au **niveau 3 ou 4**, c'est-à-dire lorsqu'une personne qui exerce ou a exercé une activité au sein des Églises réformées Berne-Jura-Soleure, en qualité de membre du personnel, de membre des autorités ou de bénévole, est présumée coupable d'une faute déontologique grave, d'un abus spirituel ou soupçonné d'une infraction pénale. Cela s'applique également aux pasteurs et aux pasteurs qui étaient sous contrat cantonal avant le 1^{er} janvier 2020.

Activation de la cellule de crise: pour les incidents de niveau 3, il appartient au service de signalement interne d'apprécier l'opportunité d'activer la cellule de crise.

Pour les incidents de niveau 4, l'activation de la cellule de crise est impérative. Le service de signalement interne peut être sollicité pour conseiller la cellule de crise.

L'efficacité de la gestion de crise repose sur trois piliers (les trois «C» en anglais):

Porter assistance (Care): la priorité absolue est de protéger toutes les personnes concernées – victimes, lanceurs d'alerte, témoins et équipes associées – et d'en prendre soin à court et à long terme.

Prendre des décisions et coordonner l'action (Command): la clarification des compétences et la définition préalable d'un organe d'intervention (cellule de crise) garantissent que les décisions seront prises de manière compétente, coordonnée et responsable. Nul ne porte seul le poids d'une décision.

Communiquer de manière transparente (Communication): il est essentiel de communiquer avec tact, dans le respect des traumatismes subis et des victimes, au sein de l'institution et dans la sphère publique. L'échange d'informations reste limité à la cellule de crise. Les demandes des journalistes sont traitées exclusivement par la personne préalablement désignée comme personne de contact, qui répond de manière rapide, homogène et conforme à la législation.

Règle de base: les décisions sont toujours prises collectivement par un organe, elles ne sont jamais prises individuellement. Cela garantit une réflexion équilibrée et évite qu'une personne assume seule le poids de la responsabilité.

5.2 La cellule de crise

La cellule de crise est l'instance centrale en matière de gestion des cas de niveau 3 et 4. Elle est créée par le **Conseil synodal** avec un statut de **commission perma-**

nente. Le Conseil synodal définit par voie d'ordonnance ses compétences financières, communicationnelles et décisionnelles en général. La cellule de crise a un pouvoir décisionnel dans les limites de ses compétences.

La cellule de crise est organisée en deux niveaux.

Niveau 1 : cellule de crise permanente (conseil et recommandations)

La cellule de crise permanente est composée d'expertes et d'experts disposant de compétences reconnues. Elle conseille la cellule de crise élargie (niveau 2), émet des recommandations au sujet de la suite de la procédure, et peut prendre des décisions autonomes dans les limites de ses compétences. En outre, elle examine les demandes de prestations de reconnaissance concernant les cas prescrits ainsi que les cas dans lesquels l'auteur est déjà décédé ou ne travaille plus au sein des Églises réformées Berne-Jura-Soleure. La cellule de crise permanente peut décider d'octroyer des prestations de reconnaissance matérielles et faire verser à la personne la somme correspondante.

Recours à des expertes ou à des experts externes

En fonction de la situation, la cellule de crise peut décider de faire appel à des expertes ou à des experts externes. Cette décision relève de ses compétences. Elle peut notamment s'adresser:

- à des services spécialisés dans la prévention et l'intervention (par ex. MachtRaum ou Limita);
- à des spécialistes de l'intervention de crise et de la psychologie d'urgence (par ex. Fondation Intervention de crise Suisse ou réseau KrisenKompetenz);
- aux services d'aide aux victimes et aux groupes de protection de l'enfance;
- à un service de conseil juridique spécialisé ou à des avocats spécialisés;
- au service de signalement interne;
- **à une personne spécialisée en communication de crise:** la cellule de crise peut décider en toute auto-

mie de faire appel à une experte ou à un expert externe en communication de crise. La communication de crise est réglementée dans le plan de communication de crise des Églises réformées Berne-Jura-Soleure.

Niveau 2: cellule de crise élargie (décisions)

La cellule de crise élargie se réunit au cas par cas. Elle prend les décisions déterminantes sur la base des recommandations de la cellule permanente. Elle est composée de personnes exerçant des fonctions de direction et de surveillance, habilitées soit à engager des mesures relevant du droit du travail à l'encontre de la personne mise en cause, soit à exercer une fonction de surveillance à son égard. Le nombre de membres est réduit au strict minimum.

Selon le cas, la cellule de crise peut être élargie :

- à la présidente ou au président du Conseil synodal;
- à la présidente ou au président ou au membre compétent du Conseil de l'Église du Jura ou du synode d'arrondissement de Soleure;
- à la présidente ou au président ou au membre compétent du conseil ou comité de l'arrondissement concerné;
- à la présidente ou au président ou au membre compétent du conseil de paroisse de la paroisse concernée;
- à une cheffe ou à un chef direct ou à des supérieures ou supérieurs hiérarchiques;
- à des responsables du personnel;
- à des personnes responsables de la surveillance au sein des autorités;
- à des membres compétents de la commission d'examen de gestion (CEG).

Le nombre de personnes impliquées est limité au strict nécessaire.

Niveau 2: tâches de la cellule de crise élargie

La cellule de crise est responsable du suivi global de l'incident. Elle coordonne l'ensemble des tâches relevant des trois piliers d'action (**porter assistance, prendre**

des décisions et coordonner l'action, communiquer de manière transparente). Il lui incombe principalement :

- de décider de l'opportunité de déposer une plainte pénale ou d'aviser les autorités de poursuite pénale;
- d'ordonner des mesures de protection en faveur des victimes;
- d'ordonner des mesures relevant du droit du travail (par ex. libération des fonctions);
- d'examiner l'opportunité d'une procédure disciplinaire (y compris suspension des fonctions, retrait des droits découlant de la consécration ou de la reconnaissance de ministère, révocation pour les membres des autorités) ainsi que d'une procédure de licenciement;
- d'assurer la communication institutionnelle et publique.

La cellule de crise transmet au **Conseil synodal, une fois par an**, une synthèse des signalements reçus, des cas en cours et des cas clos, ainsi que du montant des versements accordés au titre des prestations de reconnaissance.

5.3 Principes d'action

Principes généraux

- Tout signalement laissant supposer une infraction pénale ou une faute déontologique grave fait l'objet d'un examen.
- Les enquêtes, la conservation des moyens de preuve, les auditions de victimes, de témoins, de personnes mises en cause et toute autre mesure d'instruction relèvent exclusivement des autorités de poursuite pénale.
- Les décisions sont toujours prises collégalement par la cellule de crise; elles ne sont jamais prises individuellement.
- Chaque cas est unique et requiert une gestion spécifique, dans le respect du protocole d'intervention.
- La gestion du cas est entièrement documentée par écrit et dans l'ordre chronologique (y compris

observations, mesures et délais) de sorte que ces informations puissent être utilisées également devant les tribunaux ou dans le cadre d'investigations ultérieures. Les documents sont établis conformément aux prescriptions relatives à la protection des données.

- La bonne foi de la personne touchée est présumée. En cas de doute, il y a lieu d'entreprendre des démarches de clarification complémentaires plutôt que de classer le dossier. Les menaces qui pèsent sur le bien-être des personnes concernées, en particulier si des enfants sont en cause, prime toute autre considération.

Personnes concernées (victimes)

- Les personnes concernées et leurs proches sont immédiatement orientés vers un service cantonal d'aide aux victimes qui assure leur accompagnement partial tout au long des étapes suivantes.
- Dans la mesure du possible, les contacts entre la personne concernée et la personne incriminée sont interrompus durant toute la durée du traitement de l'affaire, notamment en libérant cette dernière de ses fonctions.
- Toute communication avec des personnes concernées ou leurs proches passe exclusivement par le service de signalement interne ou par le service spécialisé externe mandaté pour l'occasion. La cellule de crise exclut les contacts directs.
- Il convient d'offrir une prise en charge, variable selon le niveau de gravité du cas, aux personnes ayant eu connaissance des faits et aux personnes indirectement impliquées (collègues, bénévoles, membres de la paroisse).

Personnes mises en cause (auteurs)

- Il existe un devoir d'assistance envers la personne mise en cause. Il convient de déterminer, dès le départ, sur qui elle peut s'appuyer pour être conseillée et soutenue.
- La présomption d'innocence s'applique pendant toute la durée de la procédure. Les droits de la personnalité sont garantis, notamment le droit à l'anonymat.

- Il est interdit de porter à la connaissance de la personne incriminée les indices faisant soupçonner une infraction pénale. Il est strictement interdit de la confronter à ces éléments tant que le dossier est ouvert.
- En cas de soupçon d'un délit poursuivi d'office, il est interdit d'auditionner les personnes concernées ou leurs proches en vue de vérifier les faits. Il existe de forts risques que de telles déclarations soient considérées comme étant le fruit de suggestions et donc comme irrecevables dans la procédure pénale.
- Si une condamnation confirme les faits, il convient de prendre les mesures relevant du droit du travail applicables au cas d'espèce (par ex. blâme, retrait des droits découlant de la consécration ou de la reconnaissance de ministère, licenciement ordinaire ou avec effet immédiat).

5.4 Coopération avec la justice

Dépôt de plainte pénale et obligation d'aviser l'autorité

S'il existe des indices ou des soupçons d'**infraction contre l'intégrité sexuelle poursuivie d'office**, l'Église cantonale dépose une plainte pénale. Il incombe à la **cellule de crise** de décider s'il y a lieu d'aviser les autorités de poursuite pénale. Elle apprécie les faits sur la base des informations en sa possession et avec le concours de juristes et d'expertes ou d'experts externes.

Pour déterminer la marche à suivre dans le cas d'espèce concernant par exemple le dépôt de plainte pénale ou les mesures relevant du droit ecclésiastique, il est conseillé de recourir au service de conseil confidentiel de la police cantonale disponible dans les plus grands cantons. Il est également possible d'obtenir des conseils techniques auprès des services cantonaux d'aide aux victimes, des groupes de protection de l'enfance ainsi que des avocates et avocats spécialisés ou des professionnelles et professionnels de la psychologie d'urgence.

Procédure disciplinaire et procédure de licenciement

La cellule de crise est compétente pour examiner l'opportunité d'ouvrir une **procédure disciplinaire** qui peut entraîner le **retrait des droits découlant de la consécration ou de la reconnaissance de ministère** et, le cas échéant, la **révocation pour les membres des autorités**. La cellule de crise examine également l'opportunité d'engager une **procédure de licenciement**.

En fonction du cas de figure, la cellule de crise adresse une proposition formelle au service compétent ou lui transmet des informations relatives aux faits. Au besoin, elle apporte ses conseils et son soutien au service compétent durant la procédure.

5.5 Relations de presse et relations publiques

La communication de crise est régie par le plan de communication de crise. Les relations de presse et les relations publiques sont placées sous la responsabilité de la cellule de crise en collaboration avec le **service de communication des Églises réformées Berne-Jura-Soleure**. En cas de sollicitations des journalistes, la personne désignée préalablement comme personne de contact répond, sur la base d'éléments de langage préparés, de manière rapide, homogène et conforme à la législation. Les paroisses et leur personnel sont tenus de s'abstenir de toute communication autonome.

La cellule de crise peut décider en toute autonomie de faire appel à une expertise externe en matière de communication de crise.

6. Suivi post-crise

6.1 Un suivi à deux dimensions

Le suivi post-crise commence là où s'achève la gestion de crise, ce qui ne signifie pas qu'il soit accessoire. Il constitue un volet à part entière du plan de protection. Lorsqu'une institution a été confrontée à un cas d'abus de pouvoir, le retour à une situation normale n'est pas im-

médiat et requiert de reconstruire activement des bases solides. Ce processus demande à la fois du temps, des ressources et un accompagnement professionnel.

Le suivi poursuit deux objectifs complémentaires : **accompagner sur le plan émotionnel** toutes les personnes directement et indirectement touchées et **mener une réflexion au niveau institutionnel** afin de tirer les enseignements de la crise et de renforcer de manière ciblée le dispositif de protection contre les abus. Si les plaies ne sont pas pansées, il existe un risque de ne plus réussir à traiter les cas ultérieurs de manière professionnelle et de voir se répéter le scénario à cause de faiblesses structurelles similaires.

Le suivi post-crise est mis en place par le **service de signalement interne** et coordonné par la **cellule de crise**.

6.2 Suivi émotionnel

Suivi post-crise des personnes directement concernées

Les personnes directement touchées ont le droit à un suivi complet. Les Églises réformées Berne-Jura-Soleure leur garantissent l'accès à un soutien professionnel, y compris après la clôture du dossier.

- Il convient d'orienter la personne vers l'un des services cantonaux d'aide aux victimes ou vers un service spécialisé externe ou vers une aide thérapeutique appropriée.
- Le service de conseil indépendant reste disponible pour conseiller et accompagner la personne même après la clôture du dossier.
- Il convient de rediriger en temps voulu la personne vers des aides extérieures afin de prévenir l'apparition de troubles ou de maladies psychiques à long terme. Le temps et les ressources nécessaires à cet effet sont effectivement disponibles.
- Un accompagnement spirituel est garanti par la cellule de crise permanente à toute personne qui en fait la demande.

Suivi post-crise des personnes ayant signalé un incident et des témoins

Toute personne ayant effectué un signalement ou ayant été involontairement témoin d'un incident peut également être perturbée. Le service de signalement interne détermine qui est compétent pour assurer le suivi post-crise de ces personnes et garantit qu'elles aient accès à un soutien approprié.

Réhabilitation des personnes injustement mises en cause

S'il s'avère qu'un soupçon était infondé, la personne qui a été incriminée à tort a le droit d'être réhabilitée en bonne et due forme. Ce processus, qui est mené par le service compétent en concertation avec la personne, inclut les principaux éléments suivants :

- mesures de communication appropriées au sein de l'institution et vis-à-vis de l'extérieur afin de rétablir la réputation ;
- accompagnement émotionnel rigoureux, le cas échéant par des services spécialisés externes ou par des thérapeutes ;
- documentation du processus et de ses résultats.

Suivi post-crise des équipes et des paroisses impliquées

Les cas d'abus de pouvoir peuvent mettre les équipes et les paroisses en état de choc, provoquer une perte de confiance et susciter de l'insécurité. Des formules d'accompagnement adaptées sont proposées aux équipes et aux paroisses concernées :

- supervision ou intervision avec un accompagnement extérieur ;
- débriefing encadré en équipe pour analyser le vécu et revenir progressivement à la vie normale ;
- aide à la paroisse pour gérer la situation vis-à-vis de l'extérieur.

Concernant les personnes ayant eu connaissance des faits et les personnes indirectement impliquées (collègues, bénévoles), il convient de clarifier la prise en

charge nécessaire en fonction du niveau de gravité du cas.

6.3 Prestations de reconnaissance

Les victimes d'agressions et d'infractions pénales peuvent se voir accorder des prestations de reconnaissance immatérielle ou matérielles. L'EERS étudie actuellement (automne 2026) dans quelle mesure les demandes de prestations de reconnaissance peuvent être traitées par une commission nationale selon des normes uniformes. Dans l'attente de cette possibilité et, le cas échéant, de la création d'un Fonds national pour les réparations morales, les Églises réformées Berne-Jura-Soleure examinent s'il est opportun d'accorder des prestations immatérielles (cas de niveau 3 et 4) et/ou matérielles (cas de niveau 4). Le but de telles prestations est de reconnaître l'injustice subie et, dans la mesure du possible, de contribuer à la réparer.

La cellule de crise permanente est compétente en matière d'examen et d'octroi de prestations de reconnaissance, conformément au mandat qu'elle a reçu du Conseil synodal, jusqu'à ce que l'EERS soit en mesure d'exercer une compétence nationale uniforme. Le service de signalement interne transmet les informations nécessaires aux services compétents.

6.4 Débriefing institutionnel

Analyse du cas et des protocoles institutionnels

À l'issue de la clôture d'un cas de niveau 3 ou 4, les Églises réformées Berne-Jura-Soleure procèdent à une analyse systématique de ce qui s'est produit afin d'identifier les failles organisationnelles et les sources d'erreur, sans pour autant chercher de coupables. Les questions principales à se poser sont les suivantes :

- Comment les dynamiques en cause sont-elles apparues dans nos structures ?
- Quelles conditions structurelles ont permis à l'auteur d'accéder à sa position et de commettre un abus de pouvoir ?

- Quelles circonstances ont fait que la situation ne s'est révélée au grand jour qu'à tel ou tel moment ?
- Quels ont été les angles morts de notre prévention et de notre gestion des cas ?
- Quels enseignements tirons-nous de cette situation pour notre travail de prévention en général ?

Il est fait appel à une experte ou un expert externe ou à un service spécialisé pour animer et soutenir le processus de débriefing organisationnel. La cellule de crise permanente est chargée de la coordination d'ensemble.

Transfert des résultats dans le travail de prévention

Le résultat du débriefing institutionnel se traduit par une décision délibérée de modifier les mesures de protection déjà existantes. Les conclusions influencent l'évolution du plan de protection et le travail de prévention. Le suivi post-crise alimente la gestion des processus d'apprentissage, et la boucle est bouclée.

Le service de signalement interne documente les leçons tirées du suivi post-crise et les intègre dans son rapport annuel à l'attention de la délégation compétente.

6.5 Compétences et ressources

Le protocole de suivi post-crise est déclenché par le service de signalement interne ou par la cellule de crise selon la situation. La coordination incombe à la cellule de crise. L'accompagnement des personnes directement concernées est assuré par des services d'aide aux victimes externes ou par le service de conseil indépendant externe. Pour l'accompagnement des équipes, il convient de faire appel à une superviseuse ou un superviseur externe ou à une conseillère ou un conseiller externe. La réhabilitation des personnes incriminées à tort est accompagnée par la cellule de crise. L'examen des prestations de reconnaissance relève de la compétence de la cellule de crise permanente.

Le débriefing institutionnel est réalisé par une experte ou un expert externe et coordonné par la cellule de crise permanente. Le transfert des résultats dans le plan de

protection incombe à la personne chargée de la prévention au sein des services généraux, en collaboration avec le service de signalement interne.

Il convient de prévoir suffisamment de temps et de ressources pour le suivi post-crise de chaque cas. La pratique a montré que le coût de telles démarches (en temps et en ressources) est souvent largement sous-estimé. Or, un suivi insuffisant met en danger non seulement les personnes concernées, mais aussi la capacité de protection de l'institution.

Impressum

Le présent plan de protection a été élaboré par un groupe de travail en étroite collaboration avec le service spécialisé MachtRaum (www.machtraum.ch).

Groupe de travail

Andreas Althaus Tara (responsable du projet)
Miriam Deuble
Cornelia Ellenberger
Reto Gmünder
Christoph Kipfer
Stefan Loppacher, codirecteur du service spécialisé MachtRaum
Ursula Marti
Delia Sauer
Ute Spiekermann, codirectrice du service spécialisé MachtRaum
Hanni Wyrsh
Stefan Zwygart

Rédaction

Personne chargée de la rédaction finale

Traduction édition française

Gabrielle Rivier, Rivier Services, Genève

Illustrations

brisanz, Köniz – www.brisanz.ch

Mise en page

brisanz, Köniz – www.brisanz.ch

Impression

rubmedia AG, Köniz – www.rubmedia.ch

Éditeur

Églises réformées Berne-Jura-Soleure

