



Prévention des abus de pouvoir: Plan de protection (prise de connaissance), inscription dans le Règlement ecclésiastique (révision partielle; 1^{re} lecture), points de poste et crédit d'engagement (approbation)

Propositions :

1. Le Synode prend connaissance du Plan de protection pour la prévention des abus de pouvoir des Églises réformées Berne-Jura-Soleure.
2.
 - a) Le Synode approuve l'allocation en ressources humaines suivante :
 - 68,6 points de poste pour le service de signalement interne francophone et germanophone (degré d'occupation total: 70 %);
 - 63 points de poste pour la cellule de crise responsable des incidents de niveau 1 (degré d'occupation total: 50 %).Les coûts supplémentaires résultant de mesures salariales et du renchérissement sont considérés comme des dépenses liées.
 - b) Le Synode charge le Conseil synodal de procéder, avant la session d'hiver 2031, à une évaluation de la dotation en ressources prévue au point a). Si certaines ressources en personnel dévolues au plan de protection s'avèrent superflues, le nombre de points de poste équivalent sera déduit du total de points de poste.
3. Dans le cadre de la mise en œuvre du plan de protection, le Synode approuve un crédit d'engagement sans limitation de durée d'un montant annuel de 120 000 francs, hors TVA, pour financer le mandat confié à un service de conseil externe. Les coûts supplémentaires résultant des effets de change et du renchérissement sont considérés comme des dépenses liées.
4. Le Synode, en première lecture, approuve la révision partielle suivante du Règlement ecclésiastique du 11 septembre 1990 (RLE 11.020):

Art. 160a Protection de l'intégrité personnelle (nouveau)
Dans son action, l'Église respecte et protège l'intégrité personnelle. Elle promeut un usage responsable du pouvoir et lutte contre les abus de pouvoir.

Art. 175, al. 3^{bis} (nouveau)
3^{bis} Il [Le Conseil synodal] adopte, pour l'ensemble de l'Union synodale, un plan de protection pour la prévention des abus de pouvoir sur la base duquel il émet un code de conduite à l'attention des membres des autorités ecclésiastiques, des titulaires de ministères, du personnel et des bénévoles. Ce code définit les exigences fondamentales relatives à la saine gestion de l'équilibre entre proximité et distance et au respect des limites dans les activités ecclésiales.

Motifs

Lors de sa session d'hiver 2024, le Synode a débloqué les ressources nécessaires pour le projet Plan de protection pour la prévention des abus de pouvoir. Le projet comprend les éléments suivants:

- élaboration d'un plan de protection complet;
- élaboration d'un code de conduite faisant partie intégrante du plan de protection;
- organisation de cours de base et d'approfondissement destinés au personnel des paroisses et des services généraux.

La création d'un poste à 25 % a été approuvée et un chargé de la prévention a été engagé en juin 2025. Les premières formations (conférences) ont déjà eu lieu l'année dernière et cette année dans les deux langues; d'autres activités sont en préparation (notamment des cours d'approfondissement destinés à certaines fonctions ainsi que des cours de base destinés au nouveau personnel et aux bénévoles). Parallèlement, le groupe de travail Code de conduite, composé de représentantes et de représentants de différentes paroisses, a entamé ses travaux.

Sous la houlette du service spécialisé MachtRaum, le groupe de travail Plan de protection a travaillé intensivement pendant environ 18 mois à l'élaboration d'un plan de protection détaillé. Placé sous la direction du chargé de la prévention, ce groupe composé de collaboratrices et de collaborateurs des services généraux, représente les germanophones et les francophones ainsi que les domaines de spécialité concernés (catéchèse et formation, animation de jeunesse, diaconie, ministère pastoral, gestion des conflits, ressources humaines et droit).

Le plan de protection couvre les champs d'action suivants:

- gestion des processus d'apprentissage (par ex. formations, offres de cours, sensibilisation);
- gestion des risques (par ex. analyse des risques, code de conduite, promotion d'une culture de la réflexion et de la parole ouverte);
- gestion du personnel (par ex. processus de recrutement, demande de références et, pour certaines activités, d'un extrait et d'un extrait spécial du casier judiciaire destiné à des particuliers, garantie de la qualité dans le travail de direction);
- gestion des signalements (par ex. création d'un service de conseil indépendant garantissant l'anonymat ainsi que d'un service de signalement interne, définition des processus en fonction de la nature du signalement reçu);
- gestion de crise (par ex. compétences et processus en cas de crise [en particulier d'infraction grave], suivi post-crise).

Ce plan de protection respecte les «Principes et standards pour la protection et l'intégrité personnelle» publiés par l'Église évangélique réformée de Suisse (EERS). Les projets actuellement à l'étude à l'EERS – création d'un bureau de liaison national ainsi que d'une commission nationale pour les prestations de reconnaissance – seront pris en compte dans la suite du processus. Par ailleurs, le plan de protection, en particulier son système de signalement, prend une dimension pionnière en instaurant des processus d'intervention clairs et indépendants. Ce document technique a été adopté en août 2026 en deuxième lecture par le Conseil synodal qui en assume la responsabilité. Il est proposé au Synode d'en prendre connaissance. Le code de conduite développé de manière participative constitue la pièce maîtresse du plan de protection. Il décrit des règles de comportement concrètes applicables à toutes sortes de situations caractéristiques du travail en Église et constitue un support pour des débats et réflexions de groupe.

Ressources

Le plan de protection et le code de conduite doivent s'inscrire dans le « vécu » ecclésial, autrement dit les questions qui y sont traitées doivent faire l'objet d'une attention constante à tous les niveaux de l'Union synodale, ce qui requiert du temps et des ressources.

Le plan de protection et les structures qui y sont présentées représentent une prestation de service importante pour les organes, les collaboratrices et les collaborateurs ainsi que les bénévoles au sein des paroisses et des arrondissements. Non seulement cette organisation leur ôte un poids dans un domaine particulièrement complexe et délicat, mais encore elle peut contribuer à éviter de lourdes conséquences financières dues à un défaut de mesures préventives imputable à l'employeur (indemnités conformément à la loi sur l'égalité, frais de procédure, etc.).

Le service de prévention actuel est déjà pleinement mobilisé par la mise en œuvre imminente du plan ainsi que par les tâches de conseil permanentes qui lui incombent selon ce plan. De plus, il organise régulièrement des formations, dirige des groupes de travail et assume la coordination avec l'EERS.

L'Église nationale et les paroisses prennent d'ores et déjà leurs responsabilités en matière de prévention, de conseil et d'intervention. Le plan de protection regroupe et développe ces tâches tout en définissant clairement de nouvelles fonctions et compétences. Alors que jusqu'à présent ces tâches étaient effectuées moyennant les structures et les ressources existantes, elles requerront dorénavant un meilleur niveau de spécialisation, davantage de disponibilités et un plus fort ancrage institutionnel. Il est donc nécessaire de créer de nouvelles fonctions, de débloquent des ressources humaines supplémentaires et de faciliter l'accès à des connaissances spécialisées.

Dans le même temps, le plan de protection n'a pas pour vocation à créer de nouvelles responsabilités, mais à permettre le respect systématique des obligations existantes. En raison de son devoir d'assistance envers son personnel, ses bénévoles et les autres parties prenantes ainsi qu'en vertu des dispositions légales, en particulier en matière de droit à l'égalité, l'Église nationale est tenue de disposer des structures nécessaires pour faire face aux problèmes de violation des limites personnelles, de harcèlement sexuel et d'abus de pouvoir. Soulignons en outre que ces dernières années, les attentes légitimes du public en matière de gestion professionnelle des incidents de cet ordre ont nettement augmenté.

L'introduction du plan de protection permettra de donner un ancrage institutionnel à des tâches qui reposaient jusqu'à présent largement sur l'engagement et les compétences professionnelles de quelques collaboratrices et collaborateurs, de les faire évoluer sur le plan technique et de clarifier les compétences en la matière. L'Église nationale se donne ainsi les moyens d'assumer durablement et efficacement ses responsabilités et d'agir en conformité avec des normes reconnues.

Pour couvrir ce besoin en ressources, le plan de protection définit en particulier trois fonctions présentées plus en détail ci-après.

Les chiffres énoncés plus bas reposent d'une part sur des estimations des futures tâches définies par le plan de protection, d'autre part sur des données empiriques recueillies dans le cadre d'échanges avec le service spécialisé MachtRaum et avec de potentiels prestataires. Une évaluation est prévue à la fin de la cinquième année de mise en œuvre afin d'établir solidement les bases des adaptations qui s'avéreraient nécessaires.

Service de signalement interne

Le service de signalement interne est principalement chargé de réceptionner les signalements, de les trier et de veiller à ce qu'ils soient traités par le service compétent. En cas d'incidents « mineurs », il peut en outre jouer un rôle de conseil auprès des personnes qui effectuent un signalement. Cependant, il est important de souligner que ce rôle de conseil

n'est pas au cœur de son mandat. Le signalement d'un cas au service de signalement n'est rien d'autre qu'un signalement à «l'entreprise», effectué dans le but que le service compétent se saisisse du problème. Dans la mesure où le service de signalement ne peut généralement pas fournir de conseils anonymes, sa mission doit être clairement distinguée de celle du service de conseil indépendant (voir ci-dessous). Lorsqu'un dossier est ouvert, le service de signalement fournit toutefois des conseils, dans le cadre de son domaine de compétence, aux autres collaboratrices et collaborateurs (par ex. à la cellule de crise, voir ci-après) ainsi qu'aux cadres et aux autorités, et il coordonne le suivi post-crise (auprès des équipes et des personnes touchées en cas d'incident grave). Le service de signalement ne peut fonctionner efficacement que s'il est connu à tous les niveaux de l'Union synodale et que sa visibilité est garantie. Il lui incombe donc également de mener des actions de sensibilisation et des campagnes de communication. Dans ce contexte, il faut s'attendre à une charge de travail accrue, en particulier durant la phase de mise en place; avec le temps, il est vraisemblable que cette charge de travail soit davantage liée à l'augmentation du nombre de signalements. Pour être fonctionnel, un service de signalement se doit en priorité d'être facilement accessible, de bénéficier d'un bon réseau et de la confiance des différents niveaux de l'Église nationale ainsi que du personnel. Il est donc conçu comme un service interne. Il n'est guère envisageable de mandater un service externe pour accomplir ce type de tâches, et dans une telle envergure. Dans le même temps, il est nécessaire que le service de signalement dispose d'une certaine indépendance, car selon les signalements, il pourrait rapidement être pris dans des conflits de loyauté. Par conséquent, il est prévu de ne pas l'intégrer dans la structure ordinaire des services généraux, mais de le placer sous la supervision d'une commission paritaire.

D'après les données empiriques disponibles, ce service devra être doté d'environ 50 points de poste. En outre, le bilinguisme devra être assuré. On ne peut pas partir du principe qu'une seule personne saura répondre aux besoins dans les deux langues. Le plan de protection fait apparaître qu'il est particulièrement important, dans les différents domaines thématiques, que les personnes de contact n'aient pas simplement une maîtrise superficielle de la langue, mais qu'elles en saisissent les nuances et sachent repérer des différences liées aux usages, aux cultures et aux convenances. La maîtrise des subtilités du langage est le seul moyen de garantir une classification correcte des incidents. Cette exigence fait augmenter les besoins en dotation de 20 points de poste. En définitive, le service compétent pourra décider de la meilleure manière de répartir ces 70 points de poste (par ex. 50 et 20) en fonction des profils concrets.

Les coûts supplémentaires résultant de mesures salariales et du renchérissement sont considérés comme des dépenses liées.

Coûts bruts de personnel pour 68,6 points de poste (degré d'occupation total: 70 %, classe de traitement 20)	CHF 100000.-
--	--------------

Cellule de crise

La cellule de crise est activée dès lors qu'un signalement fait état d'un incident d'une certaine gravité (graves manquements aux obligations déontologiques, infractions pénales, etc.). Elle est alors chargée de diriger le processus et dispose de compétences élargies, ce qui s'explique par la nécessité de réagir rapidement et avec professionnalisme en situation de crise. Particulièrement en cas d'infraction pénale, une réaction inadéquate risque de nuire à la procédure de poursuites pénales.

La cellule de crise est organisée en deux niveaux. La cellule de niveau 1 est composée de collaboratrices spécialisées et de collaborateurs spécialisés des services généraux qui font également partie de la cellule de niveau 2. Selon les circonstances, les membres de la cellule de niveau 2 s'entourent d'autres personnes, par exemple des responsables hiérarchiques ou des services chargés de prendre les mesures relevant du droit du personnel qui

s'imposent à l'égard d'une personne mise en cause. Ces personnes sont associées à la cellule de crise de niveau 2 où elles sont accompagnées et conseillées par les collaboratrices spécialisées et les collaborateurs spécialisés.

Les trois membres de la cellule de crise de niveau 1 ont une mission permanente (initiation, maintien des connaissances, formations, développement de processus, supervision) et, en cas de crise, leur charge de travail est temporairement très élevée. L'estimation des besoins à 50 points de poste au total résulte d'un calcul global et constitue une valeur moyenne.

Autrement dit, des solutions temporaires permettant d'assumer le surcroît de travail en cas de crise doivent également être mises en place dès aujourd'hui. Cette mesure permettra de garantir qu'en cas d'incident, les ressources humaines nécessaires sont disponibles immédiatement et sans avoir à recourir à des moyens chronophages. En fonction du cas, la cellule de crise doit pouvoir s'adjoindre des spécialistes de l'extérieur. Néanmoins, compte tenu de l'étendue de ses compétences en cas de crise, il est indiqué qu'elle soit composée de membres salariés du personnel interne (sans exclure la possibilité de faire appel à une représentante ou à un représentant du Conseil synodal).

Les coûts supplémentaires résultant de mesures salariales et du renchérissement sont considérés comme des dépenses liées.

Coûts bruts de personnel pour 63 points de poste (degré d'occupation total: 50 %, classe de traitement 22)	CHF 70000.-
--	-------------

Service de conseil indépendant

Pour qu'un système de signalement soit fonctionnel, il est indispensable que les personnes concernées et, le cas échéant, que les témoins d'un incident puissent préalablement bénéficier d'un entretien de conseil. L'anonymat doit leur être garanti; autrement dit, les personnes qui s'adressent à ce service doivent avoir la certitude qu'elles peuvent s'exprimer en toute confiance, sans le moindre risque que les informations qu'elles s'approprient à confier fuient vers «l'entreprise», ni même que des démarches soient engagées à ce stade. Comme il a déjà été mentionné ci-dessus, il est impossible que de tels entretiens de conseil soient réalisés par le service de signalement interne. En tant qu'organe interne, ce dernier est soumis, selon les circonstances, à certaines obligations de signalement et de fidélité qui ne lui permettent pas de garantir l'anonymat. Il est donc nécessaire de mandater un service externe. En chargeant un service indépendant de fournir cette prestation, l'Église nationale respecte par ailleurs les obligations de l'employeur en matière de prévention prévues par la loi sur l'égalité.

Si l'affaire relève du droit pénal, les personnes concernées peuvent également s'adresser aux services cantonaux d'aide aux victimes. Selon les circonstances, il peut aussi arriver que le service de conseil les réoriente vers ces services cantonaux. Toutefois, du fait de leur mandat légal, ces derniers ne peuvent pas fournir certaines prestations, telles que des conseils à la suite d'un incident ne relevant pas du droit pénal ou des conseils sur les processus propres à l'entreprise, ni offrir certains services (par ex. médiations) que pourrait souhaiter une personne concernée afin de régler une situation de manière autonome.

Les coûts dépendent de l'étendue des prestations et du prestataire. Il est particulièrement important qu'un service de conseil ne soit pas spécialisé uniquement dans les cas survenant sur le lieu de travail. En effet, dans le contexte ecclésial, il aura également affaire à des situations impliquant des tierces personnes bénéficiant d'une offre ecclésiale (accompagnement spirituel, camp formation, etc.) et qui ne sont en aucun cas liées à l'Église par un contrat de travail. Ces cas de figure sont particuliers, de même que les responsabilités, les normes et les bases juridiques qui s'y appliquent. Par conséquent, il n'existe sur le marché que peu de prestataires capables de répondre à la demande de l'Église. Pour valider les hypothèses de coûts, il a été demandé à plusieurs entreprises germanophones et francophones de faire une offre. Les besoins ont été évalués à partir de données empiriques

d'autres Églises nationales et ont été calibrés sur la taille de l'Union synodale. Les coûts seront divisés entre un forfait mensuel pour l'exploitation, l'infrastructure, la coordination et le service de permanence, et une enveloppe plafonnée pour les entretiens de conseil (une vingtaine d'heures mensuelles pour l'allemand et une dizaine pour le français), auxquels il faut ajouter les frais.

L'attribution concrète du mandat se fera dans le cadre de la mise en œuvre du plan de protection et dans le respect des règles de procédure applicables et, le cas échéant, également du droit des marchés publics.

Le montant s'entend hors TVA; les coûts supplémentaires résultant des fluctuations de taux de change et du renchérissement sont considérés comme des dépenses liées.

Service(s) de conseil indépendant(s) allemand/français	CHF 120000.-
--	--------------

En contrepartie, les coûts liés au service mandaté jusqu'à présent (spécialisé uniquement dans les questions relatives au harcèlement moral et au harcèlement sexuel sur le lieu de travail) tombent, ce qui correspond à CHF 6000.- par an.

Coûts globaux

Le coût est donc chiffré à un total de CHF 290000.- (hors renchérissement et mesures salariales). Le Synode se prononce uniquement sur le crédit d'engagement destiné au service de conseil indépendant externe (proposition 3); concernant les points de poste demandés, il vote sur le degré d'occupation nécessaire (proposition 2).

Coûts bruts de personnel pour 68,6 points de poste (degré d'occupation total: 70 %, classe de traitement 20)	CHF 100000.-
Coûts bruts de personnel pour 63 points de poste (degré d'occupation total: 50 %, classe de traitement 22)	CHF 70000.-
Service(s) de conseil indépendant(s) allemand/français	CHF 120000.-
TOTAL coûts récurrents	CHF 290000.-

Le Conseil synodal est conscient que la proposition portant sur un supplément de points de poste représente un défi pour le Synode. Toutefois, actuellement, les services généraux de l'Église ne disposent pas des points de poste qui permettraient de couvrir les nouvelles tâches essentielles présentées ci-dessus. De plus, on peut anticiper une augmentation de la charge de travail dans ce domaine à partir du moment où les services de signalement auront communiqué sur leur mission, sans compter que l'EERS s'apprête à mandater une étude sur le sujet et à lancer un appel à signalements. Sans ressources humaines supplémentaires, les Églises réformées Berne-Jura-Soleure ne seront pas en mesure de mettre en œuvre les normes minimales de l'EERS en matière de protection de l'intégrité personnelle et subiront de toute manière les conséquences financières d'un surcroît important d'heures supplémentaires. Les collaboratrices et les collaborateurs qui se sont chargés jusqu'à présent de traiter les dossiers *ad interim* (cf. ci-dessus) ont accumulé un grand nombre d'heures supplémentaires et, faute de ressources, les dossiers ne sont pas traités conformément aux normes établies, ce qui ne satisfait personne – ni les personnes concernées, ni le grand public, ni le personnel, ni les services responsables. La charge de travail effective sera évaluée en continu afin de fonder sur une base solide et transparente d'éventuels ajustements des postes d'intervention et de prévention des abus de pouvoir. Le Conseil synodal souligne expressément qu'il espère que certains points de poste pourront être réalloués à de nouvelles tâches, et fonde cet espoir sur les conclusions de la délégation Profil de prestations concernant l'examen des leviers d'allégement que les nouvelles structures permettront d'activer en interne.

Par ailleurs, l'EERS prévoit actuellement de mettre en place ses propres structures, telles qu'une commission d'examen des demandes de prestations de reconnaissance ou un bureau de liaison national. Compte tenu de la responsabilité en jeu, il faut aller de l'avant afin de faire en sorte que les demandes et les signalements déjà reçus soient traités de manière professionnelle. Dès que les structures de l'EERS seront opérationnelles, elles allégeront nécessairement la tâche, ce que l'évaluation de la charge de travail mettra en évidence.

Révision partielle du Règlement ecclésiastique

La protection de l'intégrité personnelle, une mission ecclésiale

Vu l'importance et le retentissement public des questions traitées par le plan de protection et vu qu'elles concernent l'ensemble de l'Union synodale et qu'elles seront probablement de plus en plus cruciales au fil du temps, il est proposé d'inscrire le plan de protection jusque dans le Règlement ecclésiastique afin de garantir sa visibilité.

Il est prévu qu'un nouvel art. 160a du Règlement ecclésiastique (chapitre 5.1 La mission de l'Église) mentionne expressément la protection de l'intégrité personnelle, qui passe notamment par le plan de protection, parmi les obligations de l'Église. Il est en outre proposé d'inscrire dans le Règlement la notion d'exercice responsable du pouvoir ainsi que l'obligation de lutter contre les abus de pouvoir, afin de tenir compte de l'une des grandes réalités ecclésiales: le travail en Église met souvent en jeu des rapports de confiance, de dépendance et par conséquent de pouvoir. Dans un tel contexte, il est essentiel d'accorder une attention particulière à la protection de l'intégrité personnelle.

Sur le plan systématique, l'art. 160a s'inscrira dans la suite de l'art. 160 du Règlement ecclésiastique, conformément auquel «par sa vie, sa parole, son activité et ses services spécifiques, l'Église travaille pour la paix au niveau local et à l'échelon universel; elle s'engage en faveur de la vie, de la dignité, de la liberté et du droit des humains et pour la sauvegarde de la Création.» En outre, l'Église «a pour vocation de donner un témoignage public dans ce sens», c'est-à-dire essentiellement de s'engager publiquement en faveur des valeurs mentionnées. Sur le fond, le nouvel art. 160a se concentrera sur la notion de protection de la dignité et des droits de la personne, soumettant l'Église à l'obligation de les respecter et de les protéger dans le cadre de ses propres activités et au sein de ses propres structures.

Réglementation en matière de compétences

Un plan de protection constitue un document stratégique. Son adoption, qui fait partie de la direction stratégique, relève par principe des compétences du Conseil synodal. Il convient donc d'inscrire cette tâche à l'art. 175 du Règlement ecclésiastique qui régit les compétences du Conseil synodal.

Le code de conduite fait partie intégrante du plan de protection. Contrairement aux autres volets du plan de protection, il a été élaboré dans le cadre d'un processus collaboratif de grande ampleur auquel ont pu s'associer les collaboratrices et les collaborateurs ainsi que les membres des autorités. Il diffère donc du reste du plan de protection par son mode d'élaboration, mais également par sa fonction et son contenu, puisqu'il soumet directement ses destinataires à des obligations de bonne conduite. Toute personne œuvrant pour le compte de l'Église est tenue de s'engager à respecter le code de conduite. C'est pourquoi, contrairement aux autres chapitres du plan de protection, le code de conduite fait l'objet d'une mention spécifique.

En tant que document stratégique, le plan de protection définit les objectifs généraux, les principes fondamentaux et les champs d'action qui seront instaurés dans le but de prévenir les abus de pouvoir; cependant, en dehors du code de conduite, il ne déploie pas encore à lui seul d'effet juridique global. Pour déployer ces effets, il doit être mis en œuvre par les organes et les services ecclésiaux compétents et, dans la mesure requise, être inscrit dans des textes normatifs; d'autres mesures peuvent être nécessaires. La faisabilité de la mise

en œuvre du plan de protection tel qu'il a été prévu par le Conseil synodal dépendra donc partiellement, pour chaque situation, des organes compétents et, selon les cas, des adaptations ultérieures pourraient s'avérer nécessaires. Ainsi, même le Synode devra se prononcer sur la nécessité de créer ou d'adapter des dispositions réglementaires et sur l'allocation de ressources relevant de sa compétence.

La mise en œuvre du plan de protection impliquera que ce texte pénètre dans la structure de l'Union synodale. À l'évidence, il ne pourra pas être exhaustivement contraignant pour l'ensemble des paroisses, des arrondissements et des régions. Si l'Union synodale peut créer des offres transversales dans certains domaines – par exemple un service central de signalement –, les instances hiérarchiques compétentes restent responsables, par exemple en matière de mesures concrètes relevant du droit du travail. Par conséquent, ces instances doivent être associées aux processus.

La proposition d'une disposition où il est question d'un plan de protection « pour l'ensemble de l'Union synodale » doit être comprise dans le même sens, à savoir que l'Union synodale disposera de bases et de normes uniformes offrant un cadre d'orientation fiable aux collaboratrices, aux collaborateurs et aux membres des autorités. Sans compter l'accès à des connaissances spécialisées, à des espaces d'échanges, à des formations ainsi qu'à une terminologie et à des plans d'action clairement définis, autant d'éléments qui contribuent à garantir la qualité et qui soulagent les structures locales. Toutefois, l'idée n'est pas (ne peut pas être) d'imposer une mise en œuvre uniforme du texte dans tous ses aspects. Il incombe bien plutôt à l'ensemble des membres du personnel et aux autorités, dans toutes les régions et à tous les niveaux de l'Église, dans le cadre de leurs compétences, de mettre en œuvre le plan de protection en conscience. En effet, ils conservent leur pouvoir décisionnel tel qu'il est défini par le régime juridique de l'Union synodale.

L'harmonisation des principes et des normes au sein de l'Union synodale est également souhaitable dans la mesure où elle simplifiera la collaboration avec des services externes (services cantonaux d'aide aux victimes, services de l'EERS, etc.), notamment si les compétences sont claires et unifiées et que les processus sont compréhensibles, en particulier dans le domaine de l'intervention. Ajoutons que dans la perception du public, les incidents sont généralement imputables à l'Église dans son ensemble (et non à des paroisses en particulier). Les personnes concernées attendent de l'Église qu'elle assume son rôle de surveillance et qu'au besoin, elle prenne les mesures qui s'imposent. Il n'est pas rare que des victimes s'adressent à l'Union synodale plutôt qu'à la paroisse locale où elles ont subi des atteintes à leur intégrité. Sous cet angle également, un engagement commun, tant dans le domaine de la prévention que de l'intervention, semble donc essentiel.

La notion d'Église, utilisée dans la proposition de formulation du nouvel art. 160a du Règlement ecclésiastique, doit être comprise au sens de l'art. P3 du même chapitre: « Le terme d'Église utilisé dans le présent règlement désigne – là où il ne s'applique pas de façon générale à l'Église de Jésus-Christ ou à des confessions distinctes, suivant le contexte où il apparaît, tant l'Union synodale réformée évangélique Berne-Jura que l'Église réformée évangélique du canton de Berne (y compris les paroisses de l'arrondissement ecclésiastique de Soleure) ou encore l'Église réformée évangélique de la République et Canton du Jura. »

Dans le cadre de l'élaboration de la présente révision partielle du Règlement ecclésiastique, tant l'arrondissement ecclésiastique de Soleure que l'Église du Jura ont fait savoir, après avoir été consultés formellement en raison de leur statut particulier, qu'ils approuvaient l'application du plan de protection à l'ensemble de l'Union synodale, au sens de l'art. P3.

Les modifications du Règlement ecclésiastique requièrent deux lectures (art. 37, al. 2, règlement interne du Synode). Le Synode délibère et décide des affaires qui sont soumises au référendum (cf. art. 18 Constitution de l'Église) après une deuxième lecture. La deuxième lecture sera inscrite à l'ordre du jour du Synode d'été 2027.

Le Conseil synodal

Annexe

Plan de protection pour la prévention des abus de pouvoir