



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

**CONFLITS DANS LES
PAROISSES : SAVOIR
LES IDENTIFIER ET
INTERVENIR D'UNE
MANIÈRE ADÉQUATE**

**POUR UNE APPROCHE
RESPECTUEUSE
ET VALORISANTE**

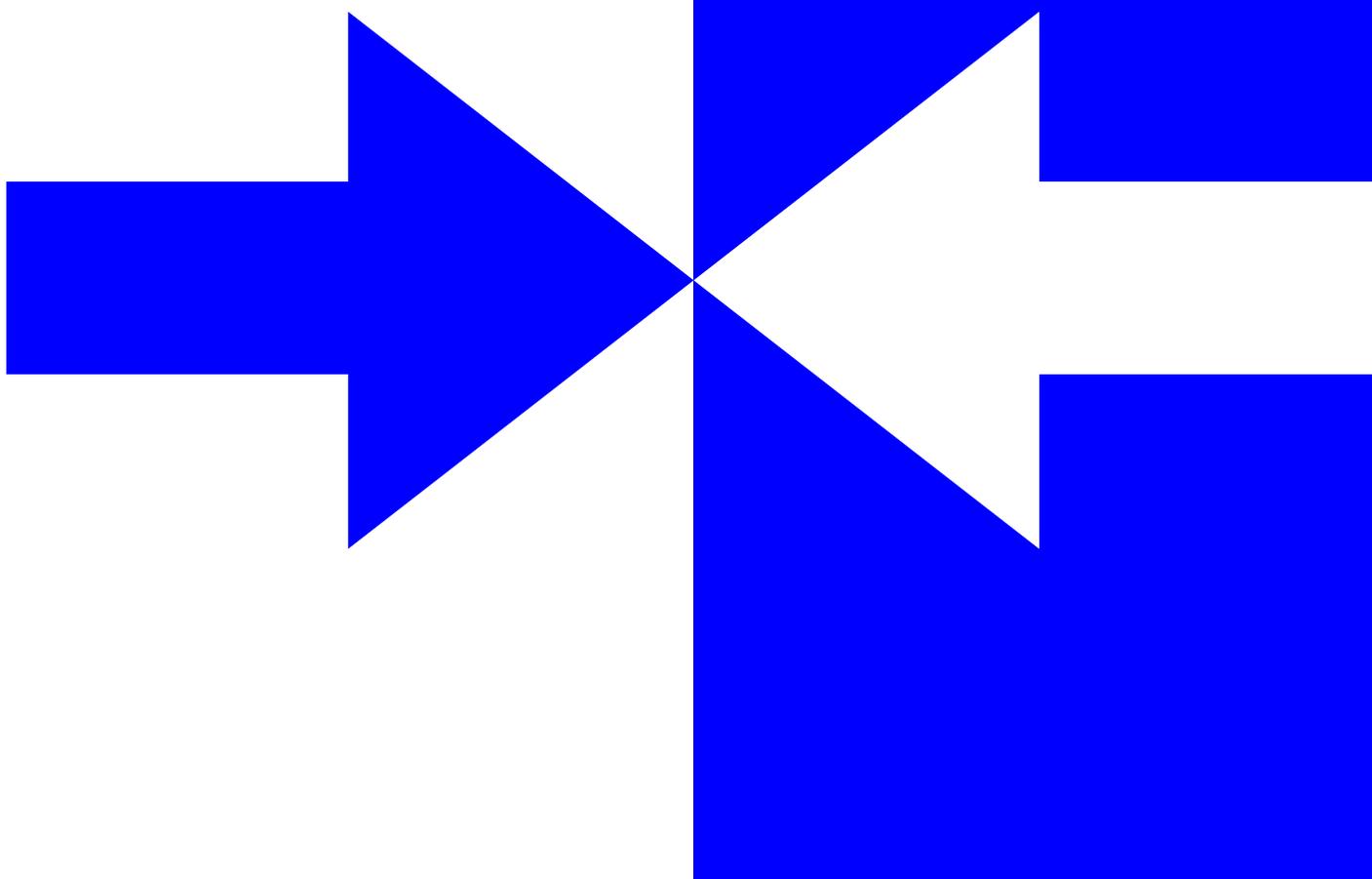


Table des matières

Avant-propos	3
Quel est l'objectif de ce manuel?	4
Votre mission de conseillère / conseiller de paroisse	5
Les conflits : qu'en dit la théologie?	7
Traiter un conflit	9
Partie Services	19

Mon Dieu
Donnez-moi la sérénité
D'accepter
Les choses que je ne puis changer,
Le courage
De changer les choses que je peux
Et la sagesse,
D'en connaître la différence.

Prière dite de la sérénité (origine inconnue)

Avant-propos

Quand des personnes travaillent ensemble, elles ne sont pas toujours du même avis. Il suffit souvent d'un entretien pour aborder les divergences, les nommer et les aplanir dans une démarche consensuelle.

Mais lorsque les divergences sont trop profondes, lorsque les personnes impliquées campent sur leurs positions, convaincues qu'elles sont d'avoir raison, il faut aller plus loin. Identifier les conflits suffisamment tôt et les aborder d'une manière adéquate fait bouger les lignes et, dans le meilleur des cas, rapproche les protagonistes.

L'ordonnance concernant l'activité de conseil, le soutien et la surveillance (RLE 45.030) considère qu'il y a conflit lorsque « les opinions divergentes de différentes personnes ont pour effet de mettre en péril l'accomplissement des tâches de la paroisse, de les entraver ou de les rendre impossibles » (Art.13). Le chapitre IV de cette même ordonnance vous attribue à vous-même, membre d'un conseil, soit l'organe dirigeant d'une paroisse, un rôle central : il vous incombe de rechercher une solution à l'amiable et de veiller à mettre en œuvre une marche à suivre qui soit à la fois transparente et compréhensible pour l'ensemble des parties impliquées.

Avec le présent manuel, nous voulons d'abord souligner combien, lorsque l'on a affaire à des personnes investies dans leurs tâches comme c'est le cas en Eglise, le conflit est dans l'ordre des choses et qu'il est latent. Il s'agit donc de vous encourager à agir si possible préventivement ou à intervenir activement lorsqu'il y a un risque d'escalade.

En revanche, ce manuel n'est pas un manuel d'intervention en cas de crise. Dans un tel cas, une action rapide et clairvoyante est de mise. Dans un tel cas aussi, les services généraux vous assistent.

Nous vous réitérons nos remerciements pour tout ce que vous faites en faveur d'une vie paroissiale riche et diverse.

Pour le Conseil synodal
Andreas Zeller, président

Quel est l'objectif de ce manuel ?

Comme dit précédemment dans l'introduction, les conflits dans la collaboration de personnes engagées n'ont rien d'inhabituel. Ils peuvent même s'avérer fructueux dans la mesure où ils sont abordés dans une approche respectueuse et valorisante.

Le présent manuel vise à montrer comment prévenir des conflits. De même, le conflit en Eglise est également abordé sous l'angle théologique. Comme vous le verrez, la Bible abonde de situations de conflits qui débouchent finalement sur une espérance nouvelle.

Sous le titre « aborder les conflits », le manuel entend également nous montrer, sur la base d'exemples de situations tirées du quotidien des paroisses, différentes démarches coordonnées qui aident à trouver des solutions. Il est également complété de renseignements utiles / d'outils et de liens vers des sites Internet permettant d'approfondir certains aspects.

Les outils mentionnés sont autant d'éléments de la « Boîte à outils directionnelle », élaborée en collaboration avec pintoool GmbH (voir également dans l'impressum).

Pour une meilleure vue d'ensemble, les aides/outils de travail sont répertoriés dans la partie service.

Chaque exemple est corroboré de « renseignements juridiques », qui apparaissent sur simple clic du lien correspondant. Ils sont conçus comme des informations de référence et visent à mettre en lumière les implications juridiques propres à chaque situation.

Enfin, la partie service comprend une bibliographie, un choix des liens vers des contacts utiles ainsi que les textes juridiques mentionnés dans le présent manuel.

Votre mission de conseillère / conseiller de paroisse

Chacune et chacun d'entre nous se nourrit de sa propre vision du monde et donc de valeurs, intérêts, priorités et besoins spécifiques et personnels.

Ces différences sont inhérentes à la nature humaine et il est, par conséquent, important de les intégrer au mieux. Mais lorsqu'elles s'exacerbent, il vous incombe, en tant que conseillère ou conseiller de paroisse, d'intervenir à temps et d'affronter le conflit. Par une démarche appropriée, vous pouvez contribuer d'une manière décisive à faire avancer une situation en apparence bloquée et amener les protagonistes à trouver le courage d'oser s'engager sur de nouvelles voies.

En énonçant les **principes** suivants, nous souhaitons aider les intéressés à intervenir avec confiance et sérénité :

Les conflits sont inévitables et ils ont un sens : ils font apparaître des différences d'appréciation et permettent de les faire évoluer vers quelque chose de fructueux.

Affronter vaut mieux qu'éviter. En appréhendant un conflit suffisamment tôt, on évite que la situation ne dégénère.

Nous ne sommes pas tout-puissants : dans certaines situations, il peut être opportun de recourir aux compétences d'un tiers. Un premier contact avec les services généraux permet de défricher le terrain.

Et si vous souhaitez faire de la prévention des conflits, les réflexions suivantes pourront vous être utiles :

Des structures claires aident à s'y retrouver.

Parmi d'autres mesures, on relèvera :

- un règlement d'organisation en cours de validité
- des descriptifs de poste mis à jour
- des conventions d'objectifs conclues entre le conseil de paroisse et les collaboratrices et collaborateurs assorties de planifications correspondantes
- des voies de communication bien définies entre le conseil de paroisse et les collaboratrices et collaborateurs.

Une communication valorisante et ouverte donne à la collaboration des bases solides, tant pour le conseil de paroisse que pour les collaboratrices et collaborateurs. Les éléments en sont les suivants :

- aborder ce qui dérange au lieu de laisser s'accumuler les frustrations.
- privilégier l'entretien personnel au message électronique.
- donner des feedbacks réguliers.
- mettre en œuvre le principe selon lequel toute critique loyale est la bienvenue.

Supports/outils de travail

- ↗ Modèles de règlement
- ↗ Modèle de direction participative
- ↗ Outil « Règles de communication »
- ↗ Outil « Règles de feedback »

Les conflits : qu'en dit la théologie ?

Le conflit est omniprésent dans la Bible et pas un seul des 66 livres qui la composent n'en est exempt. Dans les premières pages, l'existence humaine apparaît habitée de tensions, d'oppositions, de contradictions et d'abîmes. Dieu a créé l'univers, mais l'univers est fait d'ombres et de lumières. Dieu a créé l'homme et la femme et les a mis face à face. Mais ils vont perdre leur innocence et découvrir la honte. Eve est la mère de tous les êtres humains vivants mais elle enfante dans la douleur. Dieu donne à l'être humain ce dont il a besoin pour vivre mais le champ de la vie est couvert de ronces et d'épines. Dieu dit à l'être humain de veiller sur ses frères et ses sœurs. Et pourtant Caïn va mettre à mort son frère Abel. Dieu fait prospérer la vie et pourtant le déluge va presque complètement l'anéantir. Dieu offre aux hommes le don de parole et de compréhension, mais la diversité des langues est source de confusion et de malentendus. Dieu montre la terre promise à son peuple, mais pour y arriver, celui-ci doit traverser le désert. Quant à la figure de Jésus, le fait qu'elle apparaisse non pas dans un seul mais dans quatre évangiles différents révèle combien elle a suscité des divergences de vues parmi ses disciples. Il fait l'éloge des « doux » tout en renversant les tables des marchands dans le Temple. Son Royaume n'est pas de ce monde et pourtant le Royaume de Dieu est parmi nous.

Le mot conflit vient du latin « configere », qui parle de la rencontre et de la confrontation de mondes apparemment inconciliables l'un avec l'autre. Des conflits de répartition, d'objectifs, de relations, de rôles, de pouvoirs, d'informations, de valeurs, d'identité – cette lutte nourrie d'oppositions n'est pas négative. Elle est nécessaire. Elle met un nom sur la détresse humaine et veut la dépasser.

Ne pas taire les conflits donc, mais les affronter; remettre en marche ce qui s'est grippé, se porter à l'écoute de ce que l'on avait occulté, redonner vie à ce que l'on croyait mort: l'Évangile nous ouvre des perspectives magnifiques. Il parle d'un être humain qui préfère vivre l'injustice que d'en occasionner une aux autres. Depuis lors, une force est à l'œuvre qui surpasse l'aveuglement nourri par les certitudes. Lorsque deux individus s'opposent, Dieu s'invite au milieu d'eux. Nos conflits se déroulent sous le regard du Créateur et ce regard empêche la destruction finale. Il nous aide à relativiser notre propre vue des choses et à voir ce qui nous préoccupe avec le regard de l'autre. Nous

comptons sur l'aide de l'Esprit saint. Nous nous référons à un sentiment de justice immanente qui va amener des frères et à des sœurs à privilégier le règlement à l'amiable au procès. Nous parions sur la promesse du Christ: « Ma grâce te suffit; ma puissance donne toute sa mesure dans la faiblesse » (2. Cor. 12, 9). Lorsque la grange est en flammes, au lieu de chercher le coupable, ayons le courage d'aller retirer la paille enflammée.

Martin Koelbing, délégué aux affaires ecclésiastiques

Traiter un conflit

Les exemples ci-dessous, qui sont tous tirés de la pratique, visent à montrer comment aborder judicieusement une situation conflictuelle et quelles pistes peuvent être suivies pour la résoudre. Les solutions proposées ne sauraient être définitives ni généralisées, car les situations concrètes varient toujours d'un cas à l'autre. Il s'agit plutôt de montrer et suggérer des approches possibles et d'encourager à se mettre à la recherche d'une solution. Des outils qui peuvent se révéler utiles pour la résolution de situations conflictuelles et la tenue d'entretiens de clarification sont également proposés.

En principe, il est recommandé de **procéder par étapes** :

1. Lorsqu'un conflit survient, en tant que membre compétent du conseil de paroisse, cherchez le plus tôt possible à avoir un entretien direct avec la collaboratrice ou le collaborateur. Analysez ensemble la situation : de quoi s'agit-il ? Où se situe le problème ? Qui est impliqué ? Aides possibles : outils « Faire le point » et « Questions QQPCQO ».
2. Ensuite, si cela vous semble judicieux, proposez un entretien avec toutes les personnes impliquées, éventuellement en présence de la présidence du conseil.
3. La première étape consiste à faire le point de la situation. Ensuite, essayez de trouver ensemble des solutions qui soient utiles à tous les intéressés. Outils possibles : « Modérer un entretien », « Règles de communication » et « Règles de feedback ».
4. Si aucune solution n'a pu être trouvée, il est judicieux de faire appel à une personne de l'extérieur. Pour cela, vous pouvez demander aux Services généraux de l'Église d'animer un entretien de clarification (en cas de conflit avec un membre du corps pastoral, cette tâche est assurée par le pasteur régional ou la pasteure régionale responsable – cf. liens dans la partie « service »), ou alors solliciter les services d'une conseillère ou d'un conseiller externe (cf. lien vers le répertoire des conseillères et conseillers dans la partie « services »).
5. Un résumé de chaque discussion est établi à l'intention de toutes les personnes ayant participé à l'entretien.

Exemples

Pour commencer, chaque exemple est présenté brièvement. Puis des solutions possibles sont montrées. Une liste des aides/outils pouvant vous être utiles est également proposée pour chaque cas de figure.

Vous trouverez en outre des renvois vers des textes juridiques, accessibles d'un clic de souris, qui vous fourniront des informations complémentaires.

Exemple 1 : catéchète professionnelle – catéchète bénévole

Une équipe catéchétique formée d'une catéchète professionnelle et de deux catéchètes bénévoles (un homme et une femme), se retrouve avant chaque rencontre de catéchisme pour préparer cette rencontre. Ils y décident en commun du déroulement de la rencontre et de ses objectifs. Ils se distribuent les rôles et les responsabilités selon les temps de la rencontre et les animations prévues. Plusieurs fois, la catéchète professionnelle constate que le catéchète bénévole ne respecte pas ce qui a été convenu dans l'animation de son sous-groupe, en abordant d'autres thèmes ou en utilisant d'autres formes d'animation.

Démarches utiles pour la résolution du conflit :

- La catéchète professionnelle essaie de discuter, seul à seul, avec le catéchète bénévole et lui rappelle ce qui a été convenu.
- Si cette démarche se révèle infructueuse, la catéchète professionnelle ou la catéchète bénévole fait appel au membre compétent du conseil de paroisse. Un entretien à trois est alors indiqué.
- Sur la base de l'attribution des tâches de la catéchète bénévole, la conseillère de paroisse rappelle les responsabilités et compétences de cette dernière et parvient à engager les deux personnes à collaborer sous une forme déterminée.
- Si aucune solution n'est trouvée, la conseillère de paroisse peut imposer une supervision/ un coaching à la catéchète professionnelle et à la catéchète bénévole. L'objectif est de clarifier la collaboration sur la base des descriptifs de postes respectifs.
- Si cette mesure échoue aussi, la commission de la catéchèse de l'Arrondissement du Jura peut être sollicitée à travers ses professionnels pour un entretien visant à clarifier la situation (voir adresses dans la partie Aides/outils ci-après).

Aides/outils

- Modèle de direction participative
 - Description du secteur
 - Charte de qualité pour l'organisation du catéchisme, Mesures d'application, Contrat de partenariat paroisse-catéchète, Informations pour l'engagement de catéchètes bénévoles
- Contact avec les professionnels de la Comcat
alain.wimmer@bluewin.ch
ando@lineco.ch
- Contact secteur catéchèse
katechetik@refbejuso.ch
- Répertoire de conseillères et conseillers qualifiés
 - Outil: Faire le point
 - Outil: Questions QQPCQO
 - Outil: modérer un entretien

Informations juridiques

Les catéchètes sont chargés par les Eglises réformées Berne-Jura-Soleure d'assumer de façon indépendante la responsabilité de l'instruction religieuse dans la paroisse (cf. art. 103 et 136 Règlement ecclésiastique [RLE 11.020]; art. 16 Ordonnance sur la catéchèse dans la partie francophone des Eglises réformées Berne-Jura-Soleure [RLE 44.030]). Les collaboratrices de catéchèse, quant à elles, accomplissent leurs tâches « sous la responsabilité, en accompagnement et en suivant les directives » de la catéchète (art. 27, al. 3, Ordonnance sur la catéchèse dans la partie francophone des Eglises réformées Berne-Jura-Soleure). Cette réglementation des compétences en soi très claire du point de vue du droit ecclésial, doit être concrétisée au niveau de la paroisse. Il s'agit de préciser les tâches respectives des catéchètes et des collaboratrices de catéchèse dans le cadre des prescriptions du droit ecclésiastique et des diverses recommandations de la Comcat (cf. notamment la Charte de qualité, les mesures d'application, les informations pour l'engagement de catéchètes professionnels et le Contrat partenariat Catéchète bénévole – Paroisse) ainsi que les formes de la collaboration. C'est au conseil de paroisse qu'il incombe de veiller « à une claire répartition des compétences. » (art. 145 h, al. 1, Règlement ecclésiastique). La catéchète et la catéchète bénévole étant toutes deux employées de la paroisse (chiffre 2.1, KUW-Richtlinien), il est logique de recourir aux descriptifs des postes, qui sont en général considérés comme partie intégrante du contrat de travail. Ainsi, le conseil de paroisse peut « encourage[r] » (art. 145 h, al. 2, Règlement ecclésiastique) la collaboration entre la catéchète et la catéchète bénévole en rappelant les éléments fixés dans les descriptifs des postes. Cela dit, le conflit pourrait aussi révéler la nécessité de clarifier certains points et d'adapter en conséquence les descriptifs des postes ou le contrat de partenariat. Pour accompagner ce processus exigeant, le conseil de paroisse, dans l'exercice de sa fonction d'employeur, peut demander une supervision ou un coaching. Ces mesures mettent en œuvre la disposition du droit ecclésiastique prévoyant qu'« en cas de conflit, le conseil de paroisse recherche en premier lieu une solution à l'amiable » (art. 15, al. 1, Ordonnance concernant l'activité de conseil, le soutien et la surveillance [RLE 45.030]). Le membre du conseil de paroisse responsable du secteur peut ordonner ces mesures indépendamment de l'ensemble du conseil, pour autant qu'un pouvoir de décision correspondant lui ait été délégué (cf. art. 22 Règlement type d'organisation pour les paroisses, JCE).

Remarque: les liens vers les textes législatifs se trouvent dans la partie « services »

Exemple 2 : pasteur ou pasteure – conseil de paroisse

Le pasteur Jean Jazzy est un musicien talentueux, qui aime animer ses cultes avec de la musique jazz, même s'ils sont un peu plus chers et compliqués à organiser. Cependant, ses cultes jazz ne suscitent qu'un enthousiasme mitigé dans la paroisse. S'ils attirent régulièrement de nombreux fans, beaucoup de paroissiens lassés de toujours entendre cette musique n'y participent plus. A présent le conseil de paroisse a reçu des plaintes de paroissiens, qui aspirent à des cultes « normaux ». En outre, la commission des finances est intervenue auprès du conseil de paroisse. Elle a constaté que le pasteur Armstrong dépassait très souvent le budget disponible pour l'animation musicale du culte. Dans un premier entretien informel organisé à l'initiative du responsable du secteur « cultes », le pasteur Armstrong s'est montré peu conciliant. Invoquant sa communauté de fans, il tient à continuer d'animer ses cultes avec de la musique jazz.

Démarches utiles pour la résolution du conflit :

- Le différend n'est pas examiné lors d'un entretien personnel ou après un culte, mais inscrit ordinairement à l'ordre d'un jour d'une séance du conseil de paroisse.
- Le conseil de paroisse prend une décision avec la participation du pasteur, et la communique clairement. Il pourrait décider par exemple de modifier le calendrier des cultes, en prévoyant des offres spéciales pour certains groupes cibles.
- Le membre du conseil de paroisse responsable des ressources humaines aborde ce sujet lors d'un entretien d'évaluation, formule au besoin des critiques, et prend des mesures conduisant à un changement de comportement. Il faut offrir au pasteur Armstrong un droit d'amélioration.
- Si la discussion avec le conseil de paroisse et l'entretien d'évaluation se révèlent infructueux, le pasteur régional compétent peut être appelé à intervenir comme médiateur.
- Si nécessaire, le responsable du personnel peut ensuite prendre contact avec le service « développement des ressources humaines pour le corps pastoral » des services généraux de l'Église pour un entretien visant à clarifier la situation.

- Si ces mesures ne permettent toujours pas de trouver une solution, le conseil synodal devra prendre une décision en fonction des circonstances.

Aides/outils

↗ Règlement ecclésiastique

Profil pastoral et règlement de service pour les pasteures et pasteurs

↗ Lien 1 ↗ Lien 2

↗ Descriptif de poste en ligne pour les pasteures et pasteurs

↗ Compétences et répartition des pasteures et pasteurs régionaux

Contact secteur théologie

theologie@refbejuso.ch

T 031 340 26 33

↗ Outil: Modérer un entretien

Informations juridiques

Le pasteur ou la pasteure est responsable de la préparation et de la présidence du culte, mais il ou elle prévoit la liturgie d'entente avec le conseil de paroisse (art. 24, al. 1, Règlement ecclésiastique). S'agissant de la forme liturgique, les cultes «sont célébrés en premier lieu d'après les liturgies et psautiers agréés par le Synode de l'Union» (art. 26, al. 1, Règlement ecclésiastique). Même si la communauté peut notamment «se familiariser [...] avec de nouvelles formes liturgiques», les cultes doivent en principe être «célébrés selon l'usage de l'Eglise réformée évangélique» (art. 26, al. 2, Règlement ecclésiastique), et en «tenant compte des formes liturgiques traditionnellement en usage» (art. 16, al. 4, Règlement de service pour les pasteures et pasteurs [RLE 41.030]). Le désir de «cultes normaux» exprimé par des membres de la paroisse peut donc être justifié par le droit ecclésiastique. La proposition du conseil de paroisse de modifier le calendrier des cultes en faveur d'offres spéciales pour certains groupes cibles aurait l'avantage de permettre la célébration d'«autres cultes» (art. 23 Règlement ecclésiastique) orientés vers le jazz en plus des cultes traditionnels. Cette solution permet non

seulement d'«inclure des œuvres contemporaines de valeur» dans le choix des chants (art. 30, al. 2, Règlement ecclésiastique) mais aussi de tenir compte «des personnes auxquelles le culte est plus spécialement consacré» (art. 23, al. 3, Règlement de service), en l'occurrence de la «communauté de fans». Les «autres cultes» sont prévus par le conseil de paroisse en accord avec le pasteur ou la pasteure (art. 23, al. 1, Règlement ecclésiastique) et annoncés et publiés en tant que tels (art. 17, al. 3, Règlement de service). Les ressources nécessaires à cette solution pourraient être mises à disposition si nécessaire au travers d'un crédit additionnel (cf. art. 15–17 et art. 21, al. 4, Règlement type JCE). Si le conflit ne peut pas être résolu à l'amiable, le conseil de paroisse peut aborder cette problématique avec le pasteur lors d'un entretien d'évaluation périodique (prescrit par le droit du personnel, cf. art. 48 Loi sur le personnel [RSB 153.01]). La pasteure ou le pasteur régional(e) compétent(e) peut être associé(e) à l'entretien (art. 8, al. 1, Ordonnance sur les pasteures régionales et les pasteurs régionaux [RLE 32.010]). Ce ou cette spécialiste peut aussi être sollicité(e) en dehors des entretiens d'évaluation périodique, si la

paroisse ne peut pas régler elle-même le conflit avec le pasteur (*art. 9, al. 1, Ordonnance sur les pasteurs régionales et les pasteurs régionaux; art. 16, al. 1, Ordonnance concernant l'activité de conseil, le soutien et la surveillance*). La pasteure ou le pasteur régional(e) peut convoquer les parties concernées à un entretien, mais n'a pas la compétence d'édicter des directives ou de prendre des décisions (*art. 16, al. 3, Ordonnance concernant l'activité de conseil, le soutien et la surveillance*). En règle générale, il ou elle ne consacre à cette tâche que trois entretiens ou séances au maximum (*art. 9, al. 2, Ordonnance sur les pasteurs régionales et les pasteurs régionaux*), et présente un rapport sur le résultat de ses démarches (*art. 16, al. 5, Ordonnance concernant*

l'activité de conseil, le soutien et la surveillance). Si les efforts n'ont pas abouti et que le pasteur, le ou la pasteur(e) régional(e) ou le conseil de paroisse en fait la demande, le Conseil synodal s'occupe du conflit (*art. 17, al. 1, let. a, Ordonnance concernant l'activité de conseil, le soutien et la surveillance*). Le Conseil synodal est habilité à prendre de décisions en cas de conflit (*art. 175, al. 4, Règlement ecclésiastique*). En revanche, il appartient à l'organe compétent de la paroisse de prendre une décision concernant le financement des offres de cultes, conformément aux dispositions du Règlement d'organisation.

Remarque: les liens vers les textes législatifs se trouvent dans la partie « services ».

Exemple 3 : pasteure ou pasteur – collaboratrice ou collaborateur socio-diaconale/diacre

Régulièrement, des sans-domicile-fixe (SDF) frappent à la porte du pasteur pour solliciter un coup de pouce financier. Ce dernier aimerait avoir la caisse d'entraide à son domicile. De son côté, la collaboratrice socio-diaconale/la diacre qui travaille dans la même paroisse rend visite à des personnes âgées qui ont parfois besoin d'un petit coup de pouce (voyage spécial, semelles orthopédiques non prises en charge par la caisse maladie, etc.). Comme il s'agit de petites dépenses (de 100 à 200 francs), il n'est pas fait appel au service social (qui devrait ouvrir chaque fois un dossier). Pour cette raison, elle souhaiterait disposer d'une caisse d'entraide chez elle.

Les deux personnes ne parviennent pas à se mettre d'accord sur la question de savoir qui est habilité à disposer de l'entraide paroissiale. Le conseil de paroisse est invité à intervenir.

Démarches utiles pour la résolution du conflit :

- Le conseil de paroisse analyse la situation lors d'une séance : dans quels cas des aides financières concrètes sont-elles apportées par le pasteur ou la pasteure, respectivement par la collaboratrice socio-diaconale/ diacre ? Comment ces deux personnes discutent-elles de la question des prestations financières ? Existe-il une structure où elles échangent régulièrement leurs points de vue ? Le thème « aides par la caisse d'entraide » y figure-t-il souvent à l'ordre du jour ? Quel est le montant annuel pouvant être dépensé ? Ces questions, auxquelles le conseil de paroisse ne peut pas répondre lui-même, sont posées à la collaboratrice socio-diaconale / au collaborateur socio-diaconal et au pasteur / à la pasteure lors d'une discussion commune. Les résultats sont consignés par écrit.
- Entretien avec la collaboratrice socio-diaconale et le pasteur : A qui sert en premier lieu la caisse d'entraide (quels sont les groupes cibles soutenus) ? Fixer une fourchette pour les montants des aides (p. ex. de 50 à 100 francs au maximum).

Accord : si des montants plus élevés sont nécessaires, ils doivent être discutés ensemble. Dès qu'un montant a été versé, l'autre spécialiste en est informé. Cela permet d'éviter qu'une même personne reçoive un soutien à la fois de la collaboratrice socio-diaconale et du pasteur.

Ensuite : tenir la caisse d'entraide dans un **lieu centralisé** (sous clé). Le pasteur et la collaboratrice socio-diaconale notent tous les montants. Lors de leurs séances communes, sous le point « caisse d'entraide », ils s'informent mutuellement des aides fournies et de leurs destinataires. Ensuite, chacun peut prélever de manière autonome l'argent nécessaire dans la caisse d'entraide. Ils enregistrent les entrées et les sorties d'argent dans un tableau commun afin de garder une vue d'ensemble.

- Si cette approche n'aboutit pas à une solution, le conseil de paroisse peut demander conseil au secteur diaconie.

Aides/outils

Contact secteur diaconie

sozdiakonie@refbejuso.ch

T 031 340 24 24

➤ Outil : Modérer un entretien

Informations juridiques

Les « caisses d'entraide » des paroisses peuvent être confiées au pasteur et/ou à la collaboratrice socio-diaconale (cf. art. 9, al. 2, *Règlement concernant l'utilisation et l'administration des offrandes ecclésiastiques [RLE 61.120]*). Ils doivent être en mesure de présenter à tout moment si nécessaire un rapport sur le bilan et l'utilisation des fonds qui leur sont confiés; ce faisant ils sont tenus de respecter le secret de fonction (cf. art. 56, al. 2, *Règlement de service*) et l'obligation de secret au sens du droit ecclésiastique (*Règlement ecclésiastique, art. 201*). Il appartient au conseil de paroisse de décider qui gère la caisse d'entraide et d'édicter des directives sur l'utilisation des fonds (cf. art. 25, al. 2, *Loi sur les communes [RSB 170.11]*; art. 110, al. 4, *Règlement ecclésiastique*). Conformément à une règlementa-

tion couramment appliquée pour les mandats de paiement (cf. art. 26 du *Règlement type d'organisation pour les paroisses, JCE*), une facture présentée en vue d'être réglée comme prélèvement sur la « caisse d'entraide » doit être contrôlée et visée par le pasteur/la pasteur ou la collaboratrice socio-diaconale/le collaborateur socio-diaconal/le ou la diacre, et le versement approuvé par le conseiller ou la conseillère de paroisse responsable du dicastère.

Remarque: les liens vers les textes législatifs correspondants se trouvent dans la partie « services ».

Toi qui est monté vers le père

Toi qui es monté vers le Père,
apprends-nous comment gravir la montagne de Dieu

Tu nous a laissé comme devoir de nous aimer
les uns les autres comme tu nous as aimés
Oui, mais certains sont plus durs à aimer
que d'autres !

(...)

Tu nous as laissé ta paix.
Oui mais moi je veux bien
Laisser l'autre en paix,
Mais qu'il me laisse en paix d'abord !

Nous sommes si prompts à chercher refuge
Derrière nos faiblesses
Pour ne pas risquer le changement
Seigneur, viens calmer notre peur
Afin que nous puissions comprendre
Que le chemin qui mène à toi passe par l'autre

Anonyme

(extrait d'une prière d'intercession parue dans la revue « Vie & liturgie », n° 99, mai 2014)

Partie Services

Bibliographie

L'ensemble des ouvrages cités peuvent être empruntés auprès de la médiathèque du Centre interprofessionnel (CIP) à Tramelan

- Arnaud Stimec, Sylvie Adijès, La médiation en entreprise, Dunod, Coll. Fonctions de l'entreprise, ressources humaines. ISBN 978-2-10-072599-1
- Gérer les conflits: de l'affrontement à la coopération, Didier Noyé, INSEP CONSULTING Editions
- Animer un groupe: leadership, communication et résolution de conflits, Christophe Carré, Editions Eyrolles, 2013
- Luc Wenger, Gestion des conflits: défis, réflexions, outils in: Conflits au travail – Genève: Schulthess, 2015, pp. 73–105

Outils de travail

- ↗ Modèle de règlement d'organisation
- ↗ Modèle de direction participative
- ↗ Descriptifs de poste en ligne pour pasteures et pasteurs
- ↗ Description du secteur

Outils

- ↗ Règles de communication
- ↗ Règles de la rétroaction (feedback)
- ↗ Faire le point
- ↗ Questions QQPCQO
- ↗ Conduire un entretien

Textes juridiques

- Règlement ecclésiastique
- Ordonnance concernant l'activité de conseil, le soutien et la surveillance (RLE 45.030)
(possibilités de soutien financier pour le conseil, voir art. 10, al. 3)
- Ordonnance sur les pasteures régionales et pasteurs régionaux (KES 32.010)
- Ordonnance relative au travail diaconal dans l'Arrondissement du Jura et aux diacres RLE 43.030)
- Ordonnance sur la catéchèse dans la partie francophone des Eglises réformées Berne-Jura-Soleure (RLE 44.030)
- Charte de qualité pour l'organisation du catéchisme
- Mesures d'application
- Informations pour l'engagement de catéchètes professionnels
- Contrat de partenariat Catéchète bénévole paroisse
- Règlement concernant l'octroi de subsides de formation (RLE 58.010)
- Règlement concernant l'utilisation et l'administration des offrandes ecclésiastiques (RLE 61.120)
- Profil pastoral
- Règlement de service pour pasteures et pasteurs
- Loi sur le personnel du canton de Berne
- Ordonnance sur le personnel du canton de Berne
- Loi sur les communes du canton de Berne
- Ordonnance sur les communes du canton de Berne

Contacts

Bureau de renseignements pour conseils de paroisse

paroisses.info@refbejuso.ch

T 031 340 25 25 (Lu et Je ma)

Bureau de renseignements Diaconie

sozdiakonie@refbejuso.ch

Tel. 031 340 24 24

Bureau de renseignement catéchèse

katechetik@refbejuso.ch

T 031 340 24 63

Commission de la catéchèse de l'Arrondissement du Jura

Alain Wimmer: alain.wimmer@bluewin.ch

Anne-Dominique Grosvernier: ando@lineco.ch

Secteur paroisse et formation

bildung@refbejuso.ch

T 031 340 24 24

Secteur théologie

theologie@refbejuso.ch

T 031 340 26 33

Secteur de la Diaconie

sozdiakonie@refbejuso.ch

T 031 340 24 24

Secteur de la catéchèse

katechetik@refbejuso.ch

Tel. 031 340 24 63

↗ Pastorat régional

↗ Délégué aux affaires ecclésiastiques

Autre

↗ Répertoire de consultantes et consultants compétents

↗ Supports de travail et téléchargements pour conseillères et conseillers de paroisse

Impressum

2015, Eglises réformées Berne-Jura-Soleure, secteur
Paroisses et formation

En collaboration avec les secteurs Théologie, Diaconie,
Catéchèse et le service juridique.

Traduction/adaptation de la version française: service
de traduction des Eglises réformées Berne-Jura-Soleure

Les outils mentionnés sont le fruit d'une coopération
entre pintool GmbH, Berne et le secteur Paroisses
et formation.