



Synode
du 12 au 14 juin 2022 à Sion

Aumônerie de l'armée

Propositions

1. Le Synode prend connaissance des « Directives sur le conseil, l'accompagnement et le soutien fournis par l'Aumônerie de l'armée AA, le Service psychopédagogique de l'armée SPP A et le Service social de l'armée SSA », des « Principes de l'aumônerie de l'armée » et des « Principes de base pour les Églises et communautés religieuses » (Annexe 1).
2. Le Synode adopte la répartition des compétences et la collaboration prévue entre l'EERS et les Églises membres au sujet du processus de recrutement (Chap. 2.3).
3. Le Synode adopte le document intitulé « Critères de l'EERS pour la recommandation de candidatures à l'aumônerie de l'armée » (Annexe 2).
4. Le Synode prend connaissance de la liste des idées possibles d'action pour activer des candidatures (Annexe 3) et recommande aux Églises membres de la compléter et de l'adapter à leur situation cantonale.
5. Le Synode donne mandat au Conseil d'élaborer un document proposant des recommandations aux Églises membres dans la gestion de leur réglementation en matière de service au sein de l'AA.
6. Le Synode donne mandat au Conseil de lui faire un rapport, d'ici la fin 2023, sur la mise en œuvre des décisions 2, 3 et 5 ci-dessus.

Berne, le 12 avril 2022
Église évangélique réformée de Suisse

Le Conseil
La présidente La directrice de la chancellerie
Rita Famos Hella Hoppe

1. Introduction et contexte

L'aumônerie de l'armée (AA) a été instituée en 1883. Elle était réservée jusqu'il y a peu aux trois Églises nationales. Confrontée depuis lors aux profonds changements de notre société, en particulier la baisse de l'affiliation aux Églises traditionnelles (et donc du nombre de personnes engagées dans l'AA) et la pluralisation religieuse croissante, l'armée a opéré de profonds changements en 2020 pour assurer le service d'assistance spirituelle exigée par la Loi sur l'armée. De nouvelles bases pour une aumônerie contemporaine, sous la devise « Une aumônerie de l'armée pour tous face à la diversité religieuse » ont été publiées en mars 2020.

Les nouvelles « *Directives sur le conseil, l'accompagnement et le soutien fournis par l'Aumônerie de l'armée AA, le Service psychopédagogique de l'armée SPP A et le Service social de l'armée SSA* » et les « *Principes de bases pour les Églises et communautés religieuses* » (annexe 1, p.1 et 13) précisent les conditions à remplir pour qu'un ou une militaire puisse assumer la fonction d'aumônier. Parmi celles-ci, on trouve en particulier : « il/elle dispose de compétences lui permettant de remplir cette mission (c'est-à-dire une formation théologique reconnue par l'État ou une formation équivalente ou des qualifications dans les domaines d'activité de l'AA), ainsi que des références/recommandations correspondantes ». Ceci implique que d'autres personnes que des ministres, qui répondent aux critères de l'AA, peuvent être candidates et candidats à l'AA, sous réserve d'une recommandation de l'Église membre.

Afin de mettre en œuvre ces *Directives*, l'armée a édicté, après une longue consultation avec les Églises nationales, les « *Principes de l'aumônerie de l'armée AA* » (annexe 1, p.11). Ces principes prévoient pour l'AA le devoir d'exercer toutes ses activités au profit de l'ensemble des militaires, sans distinction aucune. Le conseil, l'accompagnement et le soutien fournis par l'AA sont axés sur la personne sans a priori. La rencontre entre les personnes responsables de l'aumônerie et les militaires se déroule dans un climat d'ouverture œcuménique et interreligieuse, dans le respect des convictions religieuses, confessionnelles, philosophiques et idéologiques.

Ces *Principes de l'AA* font des Églises et autres communautés religieuses des *partenaires possibles* de l'armée. Il n'y a donc plus de monopole des Églises nationales sur ce sujet. Cette réforme est aussi un appel aux Églises pour qu'elles assument leur responsabilité sociale. Les *Principes* édictent également les conditions suivantes que les Églises et communautés religieuses ont à remplir pour ce partenariat :

- a) « *Les Églises et les communautés religieuses regroupées en une faîtière nationale sont invitées à établir un partenariat avec l'AA* ». L'EERS est comprise comme l'« organisation faîtière » des Églises membres et à ce titre est invitée à être la signataire d'une convention de partenariat avec l'armée. Dans ce cas de figure, l'EERS est également subsidiairement responsable de la coordination, de la représentation et de l'information entre les Églises membres et les services fédéraux compétents de l'AA. Le fondement de ce partenariat est formulé dans les « *Principes de bases pour les Églises et communautés religieuses* » (annexe 1, p.13)
- b) « *L'AA attend de ses partenaires :*
 - *Un soutien actif dans le recrutement de personnes convenant à un engagement dans l'AA.*
 - *Un soutien structurel aux membres de l'AA en ce qui concerne l'établissement de conditions cadre rendant compatibles activité professionnelle et service au sein de l'AA.*
 - *La désignation d'une personne de contact responsable auprès de l'AA.*

- *La garantie d'établir, dans un délai convenable, les recommandations pour les candidats issus de leurs rangs ; celles-ci correspondent aux critères établis par les partenaires eux-mêmes et communiqués de manière claire et transparente. »*

Jusqu'ici, les Églises membres avaient une compétence directe pour faire des recommandations au sujet de candidates ou candidats. Pour répondre à cette situation complexe, le Conseil de l'EERS a chargé en mars 2020 Esther Gaillard de constituer un groupe de travail temporaire, composé de spécialistes et de membres d'exécutifs d'Église pour le conseiller dans l'élaboration de son partenariat avec l'AA. Après avoir approuvé ces « Principes de l'AA », l'EERS a signé le 18 mai 2020 ce partenariat avec l'armée suisse, afin de garantir la possibilité aux Églises membres de pouvoir continuer à fournir des responsables de l'aumônerie qualifiés à l'armée. Le Conseil de l'EERS a également décidé que la personne de contact responsable vis-à-vis de l'armée serait Esther Gaillard.

Spécificité de l'aumônerie de l'armée

L'Aumônerie de l'armée (AA) se distingue d'autres formes d'aumôneries spécialisées (telles celles des hôpitaux, prisons, etc.) par l'aspect particulier du caractère de service public au niveau de la Confédération. Les personnes responsables de l'aumônerie de l'armée, en tant que membres de l'Église, ayant une formation ou une compétence théologique appropriée, sont en effet des « porteurs de l'uniforme de l'armée suisse ». Ils et elles accomplissent leur tâche en tant que membres d'une armée de milice. Il s'ensuit que les règles de leur travail ne concernent pas l'espace propre et exclusif de l'Église. Ces règles doivent être comprises comme des prestations offertes par l'État en vue d'accomplir un service public. Pour les Églises, ceci est une excellente opportunité de pouvoir être en contact direct et sur une longue durée avec les jeunes gens à ce stade de leur vie. Il est donc dans l'intérêt des Églises d'assumer cette responsabilité et d'offrir ce service à l'AA. Le Conseil constate en outre, que ce sujet est d'une grande urgence et doit être traité rapidement par les Églises membres. L'armée attend une réponse claire des Églises. Actuellement, il manque environ 20 personnes réformées en formation par année.

2. Le groupe de travail temporaire

Le groupe de travail temporaire était composé de Armin Elser (diacre, aumônier, Wil, SG), Vincent Guyaz (pasteur, Vice-Président du Conseil synodal, aumônier, VD), Sabine Herold (pasteure, aumônier, Wohlen, AG), Matthias Inniger (pasteur, aumônier, BEJUSO), Stefan Junger (pasteur, chef de l'AA), Antoine Reymond (pasteur, ancien membre permanent du Conseil synodal, ancien aumônier, VD), Christoph Weber-Berg (pasteur, Président Conseil d'Église, AG), Andreas Zeller (pasteur, ancien président du Conseil synodal, ancien aumônier, BEJUSO).

La tâche de ce groupe était de dégager des pistes et des propositions et de discerner comment l'EERS peut remplir cette double mission de soutien auprès de l'AA citée plus haut. L'objectif de son travail était de produire un document d'orientation pour les Églises à discuter et à approuver par le Synode.

Le groupe de travail s'est réuni trois fois entre janvier et septembre 2021. Tous les documents produits par l'armée suisse au sujet de l'AA ont été expliqués et étudiés. L'historique de la relation entre l'AA et l'EERS a été rappelé. Le groupe a d'abord défini les critères internes qui doivent guider les Églises membres de l'EERS dans la recherche et la recom-

mandation de candidats et de candidates (annexe 2). Ces critères doivent à la fois correspondre aux exigences de qualité de l'Église et de l'AA. Le groupe a ensuite concentré sa réflexion sur trois éléments clé où la compétence des Églises est sollicitée, à savoir :

- a) **favoriser le recrutement** des futurs aumôniers, hommes et femmes, au sein des Églises membres
- b) **créer des conditions-cadre durables** dans les Églises membres
- c) régler **la question de la compétence** respective des Églises membres et de l'EERS comme partenaire officiel de l'armée.

2.1. Favoriser le recrutement

Il s'agit d'assurer qu'une information adéquate atteigne les candidates et candidats potentiels. Il s'agit à la fois d'identifier les lieux et les moments où ces personnes peuvent être mises en relation avec l'offre de l'AA ainsi que de se soucier que cette offre soit communiquée de manière claire et attractive. A cet effet, le groupe a élaboré *une liste non exhaustive d'idées et de suggestions pour les Églises membres afin d'augmenter les occasions de contact et d'information entre l'AA et les candidates et candidats potentiels* (annexe 3). Le Conseil de l'EERS demande et recommande aux Églises membres de discuter ces idées, de les compléter et de les mettre en œuvre. En effet, les Églises ont la meilleure connaissance de leur personnel. Néanmoins, il est souhaitable que ces mesures puissent être identiques dans toutes les Églises et qu'elles soient durablement mises en œuvre. C'est pourquoi le Conseil de l'EERS souhaite pouvoir présenter aux Églises membres différentes mesures à envisager.

Ces mesures vont de la création de sections d'information sur l'AA sur les sites internet à la diffusion de petites vidéos de témoignage, en passant par l'organisation d'occasions de rencontre entre l'AA et les candidates et candidats potentiels pendant leur formation, ou des invitations aux représentants de l'AA à intervenir lors de Synodes de l'EERS ou à la Conférence des Présidences d'Églises CPE.

2.2. Conditions-cadre durables

Les Églises membres doivent pouvoir offrir aux candidates et candidats potentiel-les des conditions-cadre claires et attractives. Cela signifie par exemple que cette activité doit être réglée dans les règlements du personnel des Églises. En effet la formation d'AA est une formation au niveau fédéral et identique pour tous. Elle devrait être reconnue et valorisée. Les Églises sont invitées à en faire la promotion en les rendant attractives par des avantages, des compensations ou des récompenses.

Afin de faire un premier pas dans ce sens, une enquête a été menée auprès des chancelleries des Églises membres de l'EERS pour obtenir l'état actuel des réglementations existantes dans les Églises sur cette question. Elle a révélé une disparité importante entre les Églises (annexe 4). Afin de pouvoir garantir le partenariat avec l'AA sur le plan national, le Conseil recommande à toutes les Églises de se doter de réglementations et de les harmoniser tant que possible.

2.3. La question de la compétence

Une fois les candidates et les candidats identifié-es, reste la question de la validation par l'EERS et les Églises membres avant que le processus de recrutement puisse se poursuivre. Le groupe de travail est clairement d'avis que cette tâche de partenaire officiel de l'armée devrait être déléguée à l'EERS. Ce serait donc elle qui devra transmettre les dossiers de candidatures au chef de l'AA. Mais elle ne saurait le faire sans l'avis de l'Église membre concernée.

Le Conseil a repris les arguments du groupe de travail et recommande une solution intermédiaire où les Églises membres et EERS collaborent de la manière suivante : l'évaluation des dossiers de candidature se ferait par l'Église membre qui les connaît le mieux, la validation serait conjointe à l'Église membre et l'EERS, et la communication à l'AA la tâche de l'EERS. Cela implique toutefois que les Églises membres assument la responsabilité de faire suivre rapidement leurs recommandations pour les candidates et les candidats à l'EERS.

3. Calendrier

Jun 2022	décisions du Synode
Août 2022	début de la mise en œuvre dans l'EERS et les Églises membres des idées possibles pour favoriser le recrutement (cf. annexe 3)
Juillet 2023	rapport des Églises membres au Conseil de l'EERS sur les mesures mises en œuvre et les premiers résultats
Novembre 2023 dès 2023	rapport du Conseil de l'EERS au Synode information annuelle du Conseil de l'EERS dans le cadre du rapport annuel au Synode sur les progrès réalisés

4. Annexes

1. Directives sur le conseil, l'accompagnement et le soutien fournis par l'Aumônerie de l'armée AA, le Service psychopédagogique de l'armée SPP A et le Service social de l'armée SSA ; Principes de l'aumônerie de l'armée AA ; Principes de base pour les Églises et communautés religieuses.
2. Critères de l'EERS pour la recommandation de candidatures à l'AA
3. Idées possibles pour favoriser le recrutement
4. Synopsis des textes réglementaires des Églises membres au sujet de l'aumônerie de l'armée



Directives 90.126 f

Directives sur le conseil, l'accompagnement et le soutien fournis par l'AA, le SPP A et le SSA

(DCAS)

Valable dès le 01.03.2020

Valable au 31.12.2024



Directives sur le conseil, l'accompagnement et le soutien fournis par l'AA, le SPP A et le SSA (DCAS)

du 01.03.2020

Le chef de l'Armée

vu l'art. 31 de la loi du 3 février 1995 sur l'armée (LAAM)¹,
vu l'art. 10 de l'ordonnance du 7 mars 2003 sur l'organisation du Département fédéral de la
défense, de la protection de la population et des sports (Org-DDPS)², et
vu l'art. 2 de l'ordonnance du 30 novembre 2018 sur le Fonds social pour la défense et la
protection de la population (OFDPP)³,

édicte les directives suivantes⁴ :

Section 1 Dispositions générales

Art. 1 Objet

Les présentes directives règlent :

- a. le conseil, l'accompagnement et le soutien fournis par :
 1. l'Aumônerie de l'armée (AA) ;
 2. le Service psychopédagogique de l'armée (SPP A) ;
 3. le Service social de l'armée (SSA) ;
- b. la mission de base et la collaboration entre les trois services ;
- c. les tâches et l'organisation de chaque service.

Section 2 Dispositions communes aux trois services

Art. 2 Mission de base

¹ L'AA, le SPP A et le SSA réunis constituent le réseau d'assistance spirituelle et psychosociale de l'armée (RASP) de l'armée, chargé du conseil, de l'accompagnement et du soutien. Le Care Team de l'armée et la Hotline pour les proches de militaires en font partie.

¹ RS 510.10

² RS 172.214.1

³ RS 611.021

⁴ Pour des raisons de lisibilité, seule la forme masculine est utilisée dans ces directives. Le texte s'adresse naturellement aussi aux femmes.

²Le RASP est à la disposition des personnes suivantes :

- a. les conscrits lors du recrutement et les militaires en service ;
- b. les militaires, leurs proches, leurs survivants ainsi que les anciens militaires pour autant que la demande soit en rapport direct avec le service militaire ou un engagement de l'armée ;
- c. le personnel dans le cadre d'engagements de l'armée en Suisse ou à l'étranger, que cela soit en phase de préparation, d'exécution, de rapatriement ou de suivi ;
- d. les militaires et les employés du Groupement Défense lors de situations d'urgence ou de crises.

³L'AA, le SPP A et le SSA peuvent édicter des directives techniques communes afin d'assurer que leur mission de base puisse être remplie.

Art. 3 Collaboration des trois services

¹L'AA, le SPP A et le SSA se soutiennent mutuellement dans la réalisation de leurs tâches et collaborent de manière active.

²Ils organisent des tâches en commun de manière à utiliser les synergies existantes ; les ressources et les compétences disponibles sont réparties en conséquence. Ceci concerne en particulier le personnel, la logistique, l'aide au commandement et l'informatique, de même que la formation de base et continue des collaborateurs ainsi que des membres de leurs états-majors spécialisés et services auxiliaires.

Art. 4 Collaboration avec d'autres domaines et services spécialisés

Les trois services :

- a. assurent la promotion et la coordination des activités du RASP avec d'autres domaines spécialisés des Affaires sanitaires actifs en la matière ainsi qu'avec d'autres parties intéressées ;
- b. coordonnent leurs activités d'accompagnement avec les services spécialisés Diversity Armée suisse et Extrémisme dans l'armée, et harmonisent les différentes mesures de prévention contre le racisme, la discrimination et la xénophobie ainsi que les mesures de promotion des droits humains.

Art. 5 Droit de visite et autorisation d'accès

¹Les collaborateurs et membres de milice de l'AA, du SPP A et du SSA ont toujours le droit de rendre visite aux militaires et autres personnes mentionnées à l'art. 2, al. 2, qui en expriment le souhait.

²En cas d'urgence, ils obtiennent sans délai une autorisation d'accès aux installations militaires, pour la stricte durée de la visite et sans qu'ils aient besoin de déposer de demande écrite ; l'autorisation est délivrée sur place, par le personnel de l'installation ou le commandant du corps de troupe.

³Ils informent rapidement les supérieurs hiérarchiques des personnes auxquelles ils rendent visite de leur passage, pour autant que la confidentialité soit respectée.

**Art. 6 Secret de service, secret de fonction, secret professionnel, secret lié à
l'assistance spirituelle**

¹ Les collaborateurs et les membres de milice de l'AA, du SPP A et du SSA sont soumis sans limitation de temps au secret de service, au secret de fonction et au secret professionnel.

² Les aumôniers qui, dans leurs activités civiles, sont soumis au secret lié à des fonctions d'assistance spirituelle le sont également à l'armée.

³ Ils traitent les secrets qui leur sont confiés comme des données particulièrement sensibles, conformément aux dispositions applicables.

⁴ Leur devoir de discrétion ne connaît aucune limite de temps et perdure au-delà de la fin des rapports de service ou de fonction.

Art. 7 Rapport

¹ L'AA, le SPP A et le SSA établissent un rapport annuel de leurs activités et présentant des résultats qualitatifs et quantitatifs à l'intention du chef du Personnel de l'armée (chef Pers A).

² Se fondant sur ledit rapport, le chef Pers A établit des recommandations d'action à l'intention du chef de l'Armée et les lui fait parvenir par voie hiérarchique.

Section 3 Tâches et organisation de l'AA**Art. 8 Buts**

¹ L'AA est le service spécialisé chargé du conseil, de l'accompagnement et du soutien spirituels. Elle s'occupe, dans le cadre de l'armée, des questions et requêtes d'ordre religieux, spirituel, éthique, existentiel ou liées à la vision du monde propre à chaque personne.

² Les membres de l'AA appartiennent à des églises ou à des communautés religieuses qui partagent les principes de l'AA. L'AA entretient un dialogue avec ces églises et communautés religieuses.

³ Les membres de l'AA favorisent le bien-être spirituel des militaires en tenant pleinement compte de la situation personnelle de ceux-ci. Ils les rencontrent en leur portant de l'estime, dans un esprit d'accueil et d'ouverture, en se fondant sur une conception de l'être humain et sur des valeurs liées, notamment, à la tradition chrétienne dont notre pays est imprégné, telles que la justice, la liberté, l'égalité de traitement, la solidarité, la coexistence pacifique, le respect, la tolérance et la diversité. De manière réfléchie, ils abordent l'humain en tenant compte de ses dimensions spirituelle et religieuse, quelle que soit la forme sous laquelle elles s'expriment.

Art. 9 Tâches

¹ L'AA accomplit les tâches suivantes :

- a. assurer le conseil, l'accompagnement et le soutien spirituels ;
- b. établir des critères permettant d'intégrer de nouveaux membres au service auxiliaire de l'AA et vérifier l'aptitude des personnes intéressées ;
- c. édicter des instructions et des directives destinées aux membres de l'AA et à leur engagement ;

- d. assurer la formation de base et continue des membres du service auxiliaire de l'AA ;
- e. assurer la formation et la formation continue des commandants et des cadres au service militaire pour les questions relevant de l'encadrement sur le plan spirituel en tant que part des tâches d'assistance ainsi que de la conciliation de la pratique religieuse et du service militaire ;
- f. garantir la disponibilité de l'AA, y compris en assurant un service de piquet toute l'année ;
- g. assurer l'assistance spirituelle d'urgence dans le cadre du Care Team de l'armée, contribuer à alimenter celui-ci en personnel, participer à ses engagements ainsi qu'à la formation et à la formation continue de ses membres (assistance psychosociale d'urgence certifiée), de même qu'à son service de piquet ;
- h. prendre des décisions à propos de l'attribution et des priorités d'engagement de son personnel professionnel et de milice ;
- i. établir les critères de partenariat avec les églises et communautés religieuses ;
- j. assurer la liaison avec des établissements de formation théologique, des aumôneries et des institutions religieuses externes à l'armée ;
- k. entretenir un lien de collaboration au niveau international avec les aumôneries militaires d'autres États.

² Les membres du service auxiliaire et de l'état-major spécialisé de l'AA accomplissent les tâches suivantes : a.

- a. mener des entretiens de soutien spirituel ;
- b. donner des exposés et instaurer le dialogue sur des questions et des valeurs d'ordre religieux, spirituel, éthique, existentiel ou liées à la vision du monde propre à chaque personne ;
- c. rendre visite à des militaires placés à l'infirmerie ou aux arrêts ;
- d. apporter un appui ou servir d'intermédiaire en cas de crise interpersonnelle ou dans des problématiques d'ordre éthique ;
- e. organiser des temps de recueillement, en particulier lors d'événements heureux ou malheureux ;
- f. proposer et diriger des services religieux, des temps de célébrations et des rituels ;
- g. apporter un soutien lors de décès ou de situations extrêmes menant les personnes à leurs limites ;
- h. donner des conseils en matière de pratiques religieuses ;
- i. conseiller les commandants à tous les échelons pour des questions relevant d'activités et de thèmes évoqués ci-dessus.

Art. 10 Organisation

¹ L'AA comprend :

- a. un chef AA et son suppléant ;
- b. des spécialistes de l'assistance spirituelle ordinaire et en cas d'urgence.

² L'état-major spécialisé et le service auxiliaire de l'AA comprennent :

- a. un chef d'état-major spécialisé AA et son suppléant ;
- b. des chefs de service d'aumônerie ;
- c. des aumôniers et des officiers spécialistes ;
- d. des officiers de liaison avec les églises, les communautés religieuses et les partenaires externes ;
- e. des experts pour différentes thématiques ;
- f. des aspirants AA.

³ Afin d'assurer l'engagement de l'AA tout au long de l'année, la même personne assume les charges de chef AA et de chef d'état-major spécialisé AA.

Art. 11 Conditions pour assumer une fonction

¹ Un militaire peut demander d'exercer la fonction d'aumônier si :

- a. l'armée a besoin de pourvoir de telles fonctions ;
- b. son instruction militaire de base et sa formation technique sont achevées ;
- c. il dispose de compétences lui permettant de remplir cette mission (comme une formation théologique et en assistance spirituelle reconnue par l'Etat ou une formation équivalente, respectivement des qualifications dans les domaines d'activité de l'AA), ainsi que des références/recommandations correspondantes ;
- d. son adhésion aux principes selon lesquels l'AA s'acquitte de ses tâches est acquise ;
- e. une lettre de recommandation d'une église ou d'une communauté religieuse compétente peut être présentée.

² Les officiers spécialisés de l'AA nommés au grade de capitaine portent l'insigne de capitaine.

Section 4 Tâches et organisation du SPP A

Art. 12 Buts

¹ Le SPP A est le service spécialisé chargé de la psychologie de troupe, de la psychologie d'urgence, de la prévention, du conseil et du coaching, ainsi que de la formation continue et de la recherche en matière de pédagogie et de psychologie spécifique au monde militaire.

² L'action du SPP A se fonde sur une approche professionnelle, interdisciplinaire et scientifiquement établie répondant à de hautes exigences en matière d'éthique. Elle constitue le cadre pour l'engagement de tous les membres du SPP A, quelles que soient leurs compétences et leur origine socio-culturelle.

³ Les spécialistes du SPP A apportent conseil, accompagnement et soutien de manière rapide, pratique et sans bureaucratie. Ils accomplissent leur mission en faisant preuve d'engagement, d'intégrité et de sens des responsabilités, en s'identifiant aux principes directeurs du SPP A.

Art. 13 Tâches

Le SSP A accomplit les tâches suivantes :

- a. assurer le conseil, l'accompagnement et le soutien psychologiques ;
- b. établir les critères de recrutement des membres du service auxiliaire du SPP A ;
- c. assurer la formation de base et continue des membres du SPP A ;
- d. édicter des instructions et des directives relatives au SPP A et à son engagement ;
- e. assurer le conseil, l'accompagnement et le soutien psychologique de troupe dans les formations ;
- f. apporter toute l'année des conseils en matière d'intégration dans le cadre du travail social effectué en cas de problèmes d'ordre personnel pouvant avoir des répercussions sur le service et contribuer à l'intégration au sein de la troupe, y compris en examinant l'aptitude à faire du service ;
- g. coacher les cadres de milice ;
- h. contribuer à la préparation mentale (gestion du stress, aide à la résilience, etc.) ;
- i. assurer la coordination de l'engagement en faveur de SWISSINT ;
- j. assurer la psychologie d'urgence, l'alimentation et l'engagement du Care Team de l'armée, y compris les services de piquet, ainsi que la formation de base et continue de ses membres conformément aux normes du Réseau national d'aide psychologique d'urgence (RNAPU) ;
- k. assurer le fonctionnement de la Hotline pour les proches de militaires ;
- l. assurer l'offre de cours en cas d'illétrisme et d'analphabétisme (LESIA)
- m. assurer l'offre de cours de désensibilisation à la peur de porter un masque de protection (SCHUMA) ;
- n. réaliser des évaluations (assessments) lors de la sélection des cadres militaires ;
- o. conseiller les commandants et assurer leur formation de base et continue pour toutes les questions relevant de l'encadrement psychosocial, psychologique et pédagogique en tant que tâche d'assistance à la troupe et aux proches des militaires ;
- p. mener la recherche appliquée dans ces domaines ;
- q. assurer la liaison avec des institutions de formation en psychologie et andragogie ;
- r. cultiver la collaboration dans la branche au niveau international

Art. 14 Organisation

¹Le SPP A comprend :

- a. un chef SPP A et son suppléant ;
- b. des spécialistes en psychologie, andragogie et psychologie d'urgence ;
- c. les collaborateurs du SPP A.

²L'état-major spécialisé et le service auxiliaire du SPP A comprennent :

- a. un chef d'état-major spécialisé SPP A et son suppléant ainsi qu'une autre personne assumant la fonction d'aide à la conduite ;

- b. un état-major avec détachements spéciaux et spécialistes SPP A ;
- c. un quartier général ainsi que des organisations régionales avec spécialistes SPP A ;
- d. des membres du service auxiliaire en dehors de l'état-major spécialisé, en particulier au commandement des Opérations ;
- e. des aspirants SPP A,
- f. un détachement d'exploitation pour les trois états-majors spécialisés AA, SPP A et SSA.

³ Afin d'assurer l'engagement du SPP A tout au long de l'année, la même personne assume les charges de chef SPP A et de chef d'état-major spécialisé SPP A.

Section 5 Tâches et organisation du SSA

Art. 15 Buts

Le SSA est chargé du travail social, des consultations et de la prévention sociale ainsi que de l'encadrement à court et à long terme. Il peut compléter ses activités de conseil et d'accompagnement d'un soutien financier.

Art. 16 Tâches

¹ Le SSA accomplit les tâches suivantes :

- a. assurer le conseil, l'accompagnement et le soutien dans les questions sociales ;
- b. établir des critères – et les vérifier – en vue du recrutement de membres de l'état-major spécialisé du SSA ;
- c. assurer la formation de base et continue des membres de l'état-major spécialisé du SSA ;
- d. édicter des instructions et des directives relatives au SSA et son engagement ;
- e. apporter toute l'année des conseils aux militaires, aux membres du service de la Croix-Rouge, de la justice militaire et de la protection civile en cas de problèmes d'ordre personnel pouvant avoir des répercussions sur le service et ayant pour cause principale une origine financière ou juridique ;
- f. assurer le conseil, l'accompagnement et le soutien aux patients militaires, à leurs proches et survivants ;
- g. conseiller et échanger avec les autorités et les institutions d'aide sociale lorsque des conscrits, des militaires ou leurs proches sont affectés en raison du recrutement ou du service militaire ;
- h. conseiller les commandants et assurer leur formation et leur formation continue pour toutes les questions relevant de l'encadrement psychosocial, financier et juridique en tant que tâche d'assistance à la troupe et aux proches des militaires ;
- i. assurer l'offre de cours et l'appui à l'instruction sur des thèmes relatifs au travail social ;
- j. assurer les échanges et garantir la coordination dans la collaboration avec des oeuvres d'entraide militaire dans le pays ;

- k. promouvoir des activités pour le bien commun des militaires, par exemple en mettant en place des installations de loisirs ou en soutenant des activités culturelles destinées à la troupe ;
- l. cultiver la collaboration nationale et internationale dans la branche ainsi que la recherche avec les acteurs du travail social, en particulier actifs au sein de forces armées.

²Le chef Pers A accomplit les tâches suivantes :

- a. édicter des directives relatives à l'organisation et aux tâches du SSA ;
- b. siéger en tant que conseiller au conseil de gestion du Fonds social pour la défense et la protection de la population ;
- c. siéger au conseil de fondation du Don national suisse ;
- d. siéger au conseil de fondation de la «Fondation Général Henri Guisan».

Art. 17 Organisation

¹Le chef Pers A assume également la fonction de chef SSA. En tant que supérieur hiérarchique du chef du domaine SSA (chef dom SSA), il assume la responsabilité stratégique du SSA.

²Le chef dom SSA assume la suppléance du chef SSA ainsi que la responsabilité de la conduite des affaires. Il dirige également le Bureau du SSA ainsi que l'état-major spécialisé SSA.

³Le Bureau du SSA comprend :

- a. un chef de domaine SSA et son suppléant ;
- b. des spécialistes du travail social ;
- c. les collaborateurs du SSA.

⁴L'état-major spécialisé du SSA comprend :

- a. un chef de domaine SSA et son suppléant ;
- b. un responsable pour la formation et le conseil juridique ;
- c. des spécialistes SSA ;
- d. des aspirants SSA.

Art. 18 Comptabilité et prestations

¹La tenue des comptes du SSA fait partie de la comptabilité du Fonds social pour la défense et la protection de la population conformément à l'art. 4, al. 2, let. c, de l'ordonnance sur le Fonds social pour la défense et la protection de la population (OFDPP)⁵.

²Le SSA assure la gestion des comptes annuels communs sur mandat du Fonds, auquel il remet chaque année un rapport sur les moyens utilisés par le SSA ;

³Les prestations financières sont affectées par le SSA et utilisées pour assurer le soutien matériel et la prise en charge aux conditions du conseil de gestion du Fonds et du bailleur de fonds.

⁵RS 611.021

Section 6 Dispositions finales

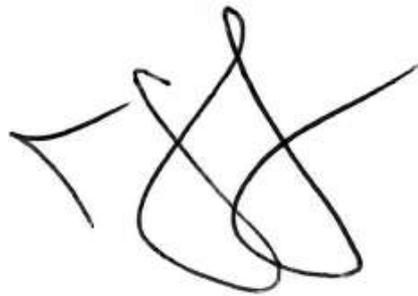
Art. 19 Abrogation du droit en vigueur

Les directives du chef du commandement de l'Instruction du 1^{er} janvier 2018 concernant le Service social de l'armée (DSSA)⁶ sont abrogées.

Art 20 Entrée en vigueur et validité

Les présentes directives entrent en vigueur le 1^{er} mars 2020 et s'appliquent jusqu'au 31 décembre 2024.

CHEF DE L'ARMÉE



Commandant de corps Thomas Süssli

Destinataires

Chef EM A
Chef cdmt Op
Chef BLA
Chef BAC
Chef cdmt Instr

Pour info

SG-DDPS
Affaires juridiques D
Service Croix-Rouge
Justice militaire
Organisations cantonales de protection civile

⁶LMS 94.309



Principes de l'aumônerie de l'armée

Sur la base de l'article 11, lettre d des "Directives du chef de l'armée sur le conseil, l'accompagnement et le soutien fournis par l'aumônerie de l'armée, le service psychopédagogique de l'armée et le service social de l'armée" (DCAS), entrées en vigueur le 01.03.2020.

Situation de départ

- a. Chaque militaire (mil) a le droit de bénéficier d'un conseil, d'un accompagnement et d'un soutien dans le registre spirituel. Les bases légales en sont les suivantes :
 - Loi fédérale sur l'armée (LAAM, article 31) ;
 - Règlement de service de l'armée (chiffre 20, paragraphe 5 / chiffre 56 / chapitre 6) ;
 - DCAS.
- b. Les DCAS décrivent l'aumônerie de l'armée (AA) comme étant le service spécialisé prenant en charge la dimension spirituelle du conseil, de l'accompagnement et du soutien. Dans le cadre de l'armée, l'AA traite les questions et requêtes d'ordre religieux, spirituel, éthique, existentiel ou liés à la vision du monde propre à chaque personne.
- c. Les DCAS font partie intégrante de ce document (annexe 1). Elles définissent les objectifs, les tâches et l'organisation de l'AA, ainsi que les conditions requises pour la rejoindre.
- d. Les deux principes suivants sont fondamentaux pour le recrutement (processus de recrutement, annexe 2) et l'engagement des membres de l'AA.

Principe 1 : S'engager au profit des personnes incorporées dans l'armée

1 Manière dont les membres de l'aumônerie de l'armée vivent leur engagement :

- a. En tant qu'institution publique, l'armée ne fait pas de distinction entre les mil quant à leur appartenance religieuse, ecclésiale, confessionnelle ou convictionnelle. L'armée exige donc de l'AA qu'elle adresse ses activités à l'attention de tous les mil, sans distinction aucune.
- b. Le membre de l'AA conseille, accompagne et soutient le mil en plaçant toujours l'humain au cœur de ses préoccupations, et ce sans préjuger de résultats à obtenir. Le cheminement et l'objectif à atteindre sont principalement définis par le mil qui a recours à l'AA.
- c. Les entretiens se déroulent sous le sceau du secret de fonction et sont traités avec la plus grande confidentialité par le membre de l'AA.
- d. Le membre de l'AA est mis au défi d'accueillir le mil dans tout ce qui fait son humanité. Il le rencontre là où il se trouve. Face aux défis qui s'imposent à lui, il se tient à ses côtés, l'accompagne, le soutient et l'encourage.
- e. De façon inconditionnelle, le membre de l'AA accueille et respecte le mil dans tout ce qui fait son identité et sa personne.
- f. Le membre de l'AA s'appuie sur la foi et la tradition confessionnelle dont il est issu. Il sait faire preuve d'ouverture œcuménique et interreligieuse quand le mil l'invite sur le terrain de ses propres convictions, qu'elles soient religieuses, ecclésiales, confessionnelles ou liées à une vision du monde personnelle. Le membre de l'AA ne doit ni cacher, ni nier son enracinement, son identité et ses convictions. Il les place cependant quelque peu en retrait, vu qu'il porte l'uniforme de l'armée suisse et qu'il agit en tant que représentant crédible d'un service ouvert à tous les mil.
- g. La tâche du membre de l'AA consiste à encourager les mil, de façon constructive, à réfléchir sur eux-mêmes et à activer leurs propres ressources religieuses et convictionnelles.
- h. Porter l'uniforme implique une loyauté du membre de l'AA à l'égard de l'armée.

2 Profil de base des membres de l'aumônerie de l'armée

Le profil de base des membres de l'AA se fonde sur les objectifs et les tâches définis par les DCAS.

- a. Le membre de l'AA est recommandé par son Eglise ou sa communauté religieuse, celles-ci ayant établi un partenariat avec l'AA. Il prend soin de sa spiritualité personnelle, laquelle est une ressource pour son engagement dans le cadre des principes de l'AA.
- b. Le membre de l'AA dispose de :
 - Compétences dans le registre de l'assistance spirituelle (acquises dans des lieux de formation et au travers de cours reconnus par l'AA, respectivement acquises par le biais d'une pratique civile).
 - Compétences théologiques : une relation réfléchie à sa propre tradition religieuse, ce qui constitue le fondement pour aller à la rencontre de personnes issues de différentes dénominations religieuses, ecclésiales, confessionnelles ou convictionnelles.
 - Compétences personnelles, sociales et dans le registre de la communication :
 - Etre conscient et tenir compte de ses propres limites professionnelles et personnelles.
 - Attitude fondamentale empreinte de respect et d'estime ; capacité de gérer, de manière professionnelle, un équilibre entre proximité et distance avec le mil accompagné.
 - Attention à l'autre, capacité d'être à l'écoute, fiabilité, discrétion et maturité personnelle.
 - Compétences rituelles : capacité de proposer des rituels dans des situations particulières et, si nécessaire, de solliciter d'autres membres de l'AA qualifiés dans ce registre.
 - Compétences militaires : capacité d'acquérir celles qui s'avéreraient nécessaires à l'accomplissement de la mission de l'AA.

Principe 2 : Etablir un partenariat avec les Eglises et les communautés religieuses

- a. Les Eglises et les communautés religieuses regroupées en une faîtière nationale sont invitées à établir un partenariat avec l'AA ; l'organisation faîtière est également partenaire de l'AA.
- b. L'AA établit un partenariat avec les Eglises et les communautés religieuses qui partagent ses principes ; elles y adhèrent via une déclaration de consentement (annexe 3) ;
- c. L'AA offre à ses partenaires :
 - Le droit d'attribuer ou de retirer la recommandation à l'égard des membres de l'AA issus de leur propre Eglise ou communauté religieuse.
 - Un large éventail d'expériences dans le registre de l'assistance spirituelle, avec la reconnaissance qui accompagne un tel engagement.
 - Des contacts directs avec des mil issus d'un large spectre de réalités sociales et individuelles.
 - Des possibilités de formation et de perfectionnement offertes aux membres de l'AA et profitant également à leurs activités civiles.
 - Une visibilité en tant qu'organisation qui, comme partenaire de l'AA, s'engage pour notre société et le bien-être de notre pays.
- d. L'AA attend de ses partenaires :
 - Un soutien actif dans le recrutement de personnes convenant à un engagement dans l'AA.
 - Un soutien structurel aux membres de l'AA en ce qui concerne l'établissement de conditions cadres rendant compatibles activité professionnelle et service au sein de l'AA.
 - La désignation d'une personne de contact responsable auprès de l'AA.
 - La garantie d'établir, dans un délai convenable, les recommandations pour les candidats issus de leurs rangs ; celles-ci correspondent aux critères établis par les partenaires eux-mêmes et communiqués de manière claire et transparente.
- e. Au niveau stratégique, le chef de l'AA entretient un dialogue avec les partenaires par des réunions régulières avec les personnes de contact.
- f. Au niveau opérationnel, l'AA favorise également, par l'intermédiaire des officiers de liaison, les échanges et les contacts avec les structures de base des partenaires.

Aumônerie de l'armée

Approuvé par le chef Pers A, 03.03.2020

Annexe 1 : Directives sur le conseil, l'accompagnement et le soutien
Annexe 2 : Processus de recrutement pour l'aumônerie de l'armée
Annexe 3 : Déclaration de consentement

Personelles der Armee

Brigadier Markus Rins
Chef Personelles der Armee
03.03.2020



Principes de bases pour les Eglises et communautés religieuses concernant la recommandation, par leurs soins, de candidat-e-s à l'aumônerie de l'armée

Les compétences et attitudes suivantes sont essentielles pour l'activité d'aumônier/aumônière de l'armée.

Les Eglises et communautés religieuses qui ont conclu un partenariat avec l'aumônerie de l'armée font justement référence à ces compétences et attitudes dans leur recommandation des candidat-e-s.

A. Compétence personnelle et compétence sociale

1. Attitude personnelle fondamentale

- Peut être considéré-e comme une personne de confiance, droite et faisant preuve de loyauté.
- Pense et agit de manière autonome et responsable.
- Réagit sans s'énerver à la critique et cherche des solutions.
- Fait preuve d'initiative et d'engagement, et accepte les revers comme des défis.

2. Comportement social

- Dans son activité professionnelle, cultive une approche constructive à tous les niveaux.
- Fait preuve d'ouverture et de compréhension pour les autres.
- Perçoit le risque de conflit, l'aborde objectivement et en cherchant des solutions.
- Peut s'intégrer dans des groupes.

3. Aptitudes intellectuelles

- Analyse rapidement, dans leur intégralité, des situations données.
- Parvient à transposer dans la pratique les connaissances acquises.
- Trouve des solutions viables.
- Est capable de rendre compte de manière critique de son propre agir.

B. Capacité d'action

1. Capacité en tant que *leader*, respectivement motivateur/trice

- Peut faire passer son message avec conviction.
- Par son propre exemple, agit de manière convaincante.
- Même sous pression, reste confiant-e et concentré-e sur l'objectif à atteindre.
- Prend des décisions de manière réfléchie et dans les temps impartis.

2. Communication avec autrui

- Est à l'écoute des autres.
- S'exprime ouvertement et directement.
- Ses gestes et ses expressions sont naturels.
- Communique un contenu d'une façon brève, vivante, simple et compréhensible.

3. Techniques de travail et d'organisation

- Dispose d'une technique de travail fonctionnelle.
- Travaille de manière fiable, transparente et adaptée à la situation.
- Dans ses domaines d'activité, fixe les priorités de manière consciente et réfléchie.
- S'organise de manière appropriée et en prêtant attention à son environnement.

4. Capacité à montrer l'exemple et à donner du sens

- Fixe des objectifs appropriés et s'engage avec soin à les atteindre.
- Transmet un contenu de façon compréhensible, adéquate et adaptée au destinataire.
- Transmet du sens dans le respect intégral de ses semblables.
- Soutient ses semblables qui agissent de manière autonome.

C. Compétence professionnelle

1. Compétence en matière d'assistance spirituelle

- Considère pleinement son vis-à-vis dans tout ce qui fait son humanité.
- Rencontre les personnes sans préjugés et les accueille de manière inconditionnelle, en leur témoignant estime et respect.
- Se tient aux côtés des personnes pour les accompagner, les encourager et les soutenir.
- Peut écouter et sait quand il faut se mettre en retrait ou aller à la rencontre de l'autre.

2. Compétence religieuse

- Vit une spiritualité personnelle et la nourrit.
- Est enraciné-e dans sa propre tradition religieuse.
- Est capable d'avoir un regard critique sur sa propre position et est ouvert-e aux autres.
- Aime les gens et les rencontre dans un esprit d'acceptation et de valorisation.



Critères de l'Église évangélique réformée de Suisse pour la recommandation de candidatures à l'aumônerie de l'armée

Les militaires suisses sont des citoyens et citoyennes en uniforme. D'un point de vue réformé, chrétiens et chrétiennes sont en même temps membres de la communauté chrétienne (Église) et membres de la communauté citoyenne (État). Fidèles à leur perception de l'Église, certains membres et/ou ministres de l'Église réformée assument leur responsabilité chrétienne au sein de l'armée suisse au nom de l'EERS. Celle-ci estime qu'il est de sa responsabilité d'offrir une contribution à l'accompagnement spirituel au sens large dans toute la société. C'est pourquoi elle s'engage aussi dans l'aumônerie de l'armée. L'aumônerie de l'armée (AA) s'inscrit dans ce contexte. Elle accomplit les tâches spécifiques de conseil, d'accompagnement et de soutien qui lui incombent en lien et en collaboration avec le Service psychopédagogique de l'armée (SPP A) et le Service social de l'armée (SSA). Ces trois services réunis constituent le réseau d'assistance spirituelle et psycho-sociale de l'armée (RASP). Les tâches et les objectifs de l'AA sont précisés dans la loi sur l'armée (art. 31), dans le règlement de service de l'armée (chiffre 20, al. 5, chiffre 56 et chap. 6) et dans les « Directives sur le conseil, l'accompagnement et le soutien fournis par l'AA, le SPP A et le SSA » (DCAS) de l'armée suisse.

L'aumônerie de l'armée (AA) et l'Église évangélique réformée de Suisse (EERS) travaillent en partenariat pour accomplir cette tâche d'aumônerie. L'EERS se voit notamment conférer le droit « d'attribuer ou de retirer la recommandation à l'égard des membres de l'AA issus de [sa] propre Église » (Principes de l'aumônerie de l'armée suisse). L'AA permet aux Églises d'avoir une action extérieure, dans un domaine de la société qui fournit un service particulier à l'État et à la société. L'AA leur offre simultanément des possibilités de réseautage institutionnel, professionnel et politique. Les Églises ont tout intérêt à être représentées à l'AA de manière authentique, compétente et intégrative. En association avec ses Églises membres, l'EERS vise donc à assurer la qualité des compétences personnelles, sociales et professionnelles requises.

Les critères de sélection des candidatures pour l'AA découlent du profil d'exigences formulé dans les documents précités de l'armée suisse. L'adéquation d'une personne à cette fonction ne doit pas être mesurée par l'Église en considérant si cette personne est particulièrement apte à représenter les intérêts des Églises, mais en évaluant sa capacité à assumer en toute confiance les tâches importantes et exigeantes de l'AA. D'un point de vue ecclésial, l'examen doit s'appuyer sur les critères suivants :

1. Qualifications professionnelles

- Le candidat ou la candidate exerce une fonction active et/ou reconnue au sein de l'Église (pasteur/pasteure, diacre ou personne qui s'engage au service de l'Église et qui est au bénéfice d'une formation théologique ou d'une autre formation pertinente pour l'AA).
- D'autres compétences et des connaissances en éthique, en aumônerie, en coaching, en gestion des conflits par exemple, voire un intérêt pour ces domaines, sont autant d'atouts supplémentaires.
- Le candidat ou la candidate s'intéresse aux questions de théologie et d'éthique et a une expérience pédagogique. Il ou elle est prêt-e à se perfectionner dans ces domaines.

2. Conditions institutionnelles

- Le candidat ou la candidate est membre d'une Église réformée.
- Sa candidature pour le service au sein de l'AA est recommandée par une Église membre de l'EERS.
- Sa candidature est recommandée par l'EERS en consultation avec l'Église membre pour le service au sein de l'AA.

3. Conditions personnelles

- Le candidat ou la candidate est disposé-e et apte à apporter son bagage ecclésial et théologique dans un contexte de visions du monde et de références religieuses plurielles.
- Il ou elle est ouvert-e à d'autres visions du monde, au dialogue pluriel avec les autres religions et est doté-e de réflexions propres.
- Il ou elle est en mesure de supporter la charge inhérente à son poste, y compris dans les situations difficiles pouvant survenir dans le cadre de l'AA.
- Il ou elle est conscient-e et au clair sur les tâches et les buts de l'armée suisse.¹
- Il ou elle a conscience des défis complexes auxquels une armée de milice doit faire face dans un État de droit au XXI^e siècle.

4. Compétences

- Le candidat ou la candidate dispose des compétences demandées par l'armée suisse dans ses « Principes de l'aumônerie de l'armée » : compétences dans le registre de l'assistance spirituelle et de la communication, compétences théologiques, rituelles, personnelles et sociales.
- Il ou elle est capable de s'abstenir d'imposer son propre sentiment religieux dans un entretien avec des hommes ou des femmes qui ont une autre foi ou une autre vision du monde.

¹ Voir « Éthique militaire dans l'armée suisse. Rapport du Conseil fédéral sur la conduite interne de l'armée », Berne, 2010, p. 20 : Les soldats de l'armée suisse « sont des individus autonomes, avec des droits et libertés fondamentaux, [...], qui doivent être formés comme des soldats disponibles, préparés et prêts à l'engagement en fonction de la mission. En tant que tels, ils contribuent à ce que l'armée puisse remplir son mandat légal. Dans le même temps, l'armée attend des citoyens qu'ils participent de manière constructive à l'aménagement de leur service. Elle leur accorde à cet effet des droits de participation selon le Règlement de service. » Voir aussi Dieter Baumann, *Berufsethik in anderen Streitkräften am Beispiel der Schweizer Armee*: Thomas Bohrmann/Karl-Heinz Lather/Friedrich Lohmann (Hg.), *Handbuch Militärische Berufsethik*, Bd. 1: Grundlagen, Wiesbaden 2013, 255–377.

- Il ou elle est intéressé-e à acquérir des compétences dans l'aumônerie spécialisée et/ou l'aumônerie d'urgence ou en dispose déjà.
- Il ou elle s'intéresse aux questions portant sur les fondements de la démocratie dans un État de droit libéral. Il ou elle est très sensible aux problématiques de l'extrémisme, du racisme et de la discrimination.
- Il ou elle apprécie de travailler dans une atmosphère collégiale et met ses compétences, son bagage et ses intérêts au service du travail mené en commun dans le RASP.

Idées possibles d'action de l'EERS et des Églises membres pour activer des candidatures pour l'AA

Domaine	Contenus, exemples	Priorité	Responsable
1. Sites web			
Création d'un secteur spécifique sur le site evref.ch avec :	- Toutes les informations importantes (procédure de candidature et de recrutement, critères, bref historique) ;	1	EERS
	- Un message du Conseil de l'EERS, qui fasse la promotion de l'AA	1	EERS
	- Une interview de la Conseillère Fédérale sur ce sujet sur le site de l'EERS	1	EERS
	- 2-3 histoires personnelles et des témoignages : « Pourquoi je suis devenu aumônier/aumônière... »	1	EERS/AA
Tous les sites des Eglises, publient un rappel de cette info avec les liens.	- Sites des Églises membres et de l'EERS, des associations pastorales/ministérielles, des offices de formation au ministère, diakonie.ch ;	1	Églises membres/ EERS
	- Éventuellement sites des Facultés de théologie, TDS Aarau, OPF... dans la rubrique des débouchés possibles	2	Églises membres/ EERS
2. Événements de motivation à utiliser ou à créer			
	- Rencontres du Conseil de l'EERS et des Églises membres pour échanger et motiver au sujet des mesures possibles (kit standard)	1	EERS
	- Rencontres des pastorales/ministérielles (avec la participation d'aumôniers, hommes et femmes, en activité	1	Églises membres
	- Facultés de théologie : associations des étudiants en théologie/science des religions, évtl. lieux de formation d'autres services (catéchètes, animation jeunesse...)	2	Églises/Facultés/ Lieux de formation
	- Intervention dans le cadre des semaines de formation pastorale de base et continue dans les premières années de ministère (OPF, a+w, pwb...)	1	Églises, Concordat, Offices
	- Synodes de l'EERS (et évtl. des Églises), participation et information d'une délégation de l'AA	1	EERS/Églises

Domaine	Contenus, exemples	Priorité	Responsable
	- Organiser un Synode dans une caserne	2	EERS
	- Identifier et nommer des personnes relais dans les Églises cantonales chargées de porter ce souci : un Conseiller Synodal, une Conseillère synodale est officiellement responsable dans chaque Eglise du dossier AA, et donc du recrutement : il, elle porte le souci d'organiser des rencontres personnelles avec les AA. Il, elle est aussi responsable de diffuser le matériel de base de l'EERS et de mettre en œuvre une information active sur le sujet. (cf. point 3 ci-dessous).	1	Églises/EERS
	- Invitation du Chef de l'aumônerie de l'armée à la CEP/KKP	2	EERS
	- Créer des avantages/récompenses pour les candidats, par ex. points ECS, prime de formation, jours de congé...	2	Églises
	- Organiser un Synode dans une caserne	2	EERS
3. Médias / communication de l'EERS et Églises			
	- Histoires/témoignages personnels à publier dans les réseaux cantonaux (newsletter internes, bulletin des pastorales, journaux régionaux, publiereportage...)	1	EERS/Églises
	- Flyer, information dans le kit de base pour les inscriptions dans les facultés de théologie.	1	EERS/Églises
	- Histoires personnelles à publier dans les réseaux cantonaux (newsletter internes, bulletin des pastorales, journaux régionaux, publiereportage...)	2	EERS/Églises
	- Interview de la Conseillère Fédérale sur l'importance de l'AA	2	
	- Vidéo brève du chef AA ou d'autres responsables (aussi dans les médias sociaux, capsules)...	2	EERS/Églises
	- Réfléchir avec l'armée sur la question des canaux de communication respectifs (par ex. le journal des AA) pour affiner leur produit de communication.	2	EERS/AA
	- Communiquer la plus-value des AA, respectivement de leur formation	2	AA/EERS

Synopse des textes réglementaires des Églises membres sur le service de l'aumônerie de l'Armée

Synopse der Auszüge aus den Reglementen der Mitgliedkirchen betreffend den Armeeeseelsorgedienst

Église	Texte	Source	Lien Web / doc.
Argovie	<p>Pas réglementé mais évoqué § 41⁴⁷ <i>Lohnanspruch bei Militär-, Zivil-, Bevölkerungs- und Zivilschutzdienst sowie anderen Dienstleistungen</i></p> <p>¹Bei Arbeitsverhinderung infolge obligatorischen Diensten, die unter das Erwerbsersatzgesetz⁴⁸ fallen, wird für die Dauer des Dienstes der volle Lohn geleistet. Dazu gehört auch der Dienst von Frauen, die sich freiwillig zur Leistung von Diensten im Sinne des EOG melden.</p> <p>²Im Fall von länger dauernden Diensten wie Rekrutenschule, Erfüllung der Ausbildungsdienstplicht ohne Unterbrechung oder Beförderungsdiensten kann der Lohn anteilmässig zurückgefordert werden, wenn das Dienstverhältnis innert zwei Jahren nach Abschluss des Dienstes aufgelöst wird.</p> <p>³Für freiwilligen Dienst in Militär oder Bevölkerungsschutz sowie für den Beitritt zum Rotkreuzdienst ist die Zustimmung der Kirchenpflege erforderlich. Diese wird erteilt, wenn die dienstlichen Voraussetzungen solche Dienstleistungen zulassen.</p>	<p>Dienst- und Lohnreglement für die ordinierten Dienste (DLD) vom 16. November 2005 (Stand 1. Januar 2021)</p>	<p>https://www.ref-ag.ch/srla/371.300_DL_D.html#p41</p>
Appenzell	Aucun		
Bâle Campagne	<p>festgehalten: Pfarrpersonen, die eine Rekrutenschule absolviert haben und militärdiensttauglich sind, können vom Kirchenrat mit ihrem Einverständnis den zuständigen militärischen Behörden als «Hauptmann Armeeeseelsorger» vorgeschlagen werden. Auf regionale Verhältnisse ist nach Möglichkeit Rücksicht zu nehmen.</p> <p>In der Praxis sendet eine interessierte Pfarrperson ein Gesuch an den Kirchenrat. Im Fall einer Zustimmung spricht der Kirchenrat eine Empfehlung zuhanden der Schweizer Armee aus.</p>	<p>Kirchenordnung Art. 119</p>	

Église	Texte	Source	Lien Web / doc.
Bâle	Aucun Hinsichtlich Armeeeseelsorge, Diensttage von Pfarrpersonen o.ä. bestehen in der ERK BS keinerlei Reglementierungen.		
Bern-Jura-Soleure	<p>Arbeitsrechtlich ist insbesondere auf Art. 44 des Personalreglements sowie auf die Art. 39, 41 und 46 der Personalverordnung hinzuweisen. Der Synodalrate hat zudem am 13. August 2020 beschlossen, dass die Armeeeseelsorge als «gesamtkirchliche Aufgabe» im Umfang von jährlich max. 15 Arbeitstagen (entsprechend Pensum) anerkannt wird. Dies ist so in unseren Stellenbeschrieben integriert.</p> <p>Bezüglich der Übernahme der Stellvertretungskosten gilt die Regelung in der Stellvertretungsverordnung. Aus dem bereits erwähnten Beschluss des Synodalrates gehen sodann folgende Steuerungsinstrumente hervor: Stellvertretungsgutscheine für die Kirchgemeinde im entsprechenden Kalenderjahr in der Höhe der EO (falls keine Stv. gemäss Stellvertretungsverordnung in Anspruch genommen wird); erhöhte Weiterbildungssubventionen subsidiär bis CHF 500 bei Weiterbildungen in Zusammenhang mit der gesamtkirchlichen Aufgabe; Anerkennung von Ausbildungsmodulen an die WEA- und Weiterbildungspflicht.</p>		
Fribourg	Aucun		
Genève	Aucun		
Glaris	Aucun		
Grisons	Aucun		
Lucerne	Aucun		
Neuchâtel	L'aumônier militaire assure l'accompagnement spirituel des personnes accomplissant un service militaire. Pour pouvoir devenir aumônier militaire il faut avoir accompli une école de recrues, être apte au service militaire, être consacré pasteur ou diacre par l'autorité ecclésiastique compétente, être recommandé par l'autorité ecclésiastique compétente.	Extrait du coutumier de l'Eren	

Église	Texte	Source	Lien Web / doc.
	Le Conseil synodal contacte systématiquement les nouveaux consacrés/agrégés pour aborder avec eux la question de l'aumônerie militaire et encourager les ministres qui présentent le profil adéquat.		
Nidwalden			
Obwald	7.5. Militärdienst Während des Militärdienstes erfolgt eine 100%ige Lohnfortzahlung.		Personalreglement Beschluss KGR 2016 (PDF)
Schaffhouse	Aucun		
Schwyz	Aucun		
Soleure	Aucun		
Saint Gall	Aucun Sinon les questions de : Artikel 32 Lohnzahlung bei Erwerbsausfallentschädigung Während der Dauer von Militär-, Zivilschutz-, Zivil- und Feuerwehrdienst wird der Lohn voll ausgerichtet. Die Erwerbsausfallentschädigung fällt der Kantonalkirche zu. Ist der Lohn niedriger als die Entschädigung, so wird diese ausgerichtet. Artikel 39 Ferien Bei Krankheit, Unfall, Militär-, Zivilschutz- und Feuerwehrdienst von zusammen mehr als 3 Monaten Dauer im Kalenderjahr werden die Ferien für jeden Monat um 1/12 gekürzt.		
Thurgovie	§ 29 Militärdienst 1 Während des obligatorischen Militärdienstes besteht Anspruch auf die volle Besoldung. Die Kirchenvorsteherschaft oder der Kirchenrat kann Fälle besonders regeln, in denen die Dauer der Abwesenheit im Verhältnis zur Dauer des Dienstverhältnisses unverhältnismässig wird. 2 Der Zivilschutzdienst, der Zivildienst und der Militärische Frauendienst sind dem Militärdienst gleichgestellt.	Grundlagen der Landeskirche	

Église	Texte	Source	Lien Web / doc.
	<p>3 Bei gleichwertigen Einsätzen im Dienst der Allgemeinheit, insbesondere bei Rettungsdiensten, können die Bestimmungen sinngemäss angewendet werden.</p> <p>4 Allfällige Kürzungen richten sich nach den entsprechenden Bestimmungen der Verordnung des Regierungsrates zur Verordnung des Grossen Rates über die Besoldung des Staatspersonals.</p>		
Tessin	Aucun		
Uri	Pas de réponse obtenue		
Vaud	<ol style="list-style-type: none"> 1. Les absences pour raison d'aumônerie militaire relèvent de l'article 29 de la Convention collective de travail. Toutefois, la disposition particulière qui suit est instaurée pour limiter les surcharges que ces absences occasionnent pour les aumôniers et les équipes ministérielles. 2. Des remplacements sont possibles pour le ministre qui doit s'absenter pour raison d'aumônerie militaire : <ul style="list-style-type: none"> • une absence entre deux jours et une semaine autorise un remplacement pour un dimanche de cultes dominicaux ; • une absence de deux semaines autorise un remplacement pour 7 jours de permanence services funèbres et pour un dimanche de cultes dominicaux ; • une absence de trois semaines autorise un remplacement pour 14 jours de permanence services funèbres et pour deux dimanches de cultes dominicaux. <p>NB. Les remplacements pour des absences de moins de deux jours sont pris en charge par les équipes régionales.</p> 3. Les remplacements autorisés sont pris en charge financièrement par l'ORH au tarif usuel des rétributions pour cultes dominicaux et pour permanence services funèbres (Fr. 150.- par dimanche de cultes ; forfait de Fr. 450.- brut pour 7 jours de permanence services funèbres ; le cas échéant, frais de déplacement en sus). 4. Il revient à l'aumônier de trouver son remplaçant parmi des collègues qui ne sont pas engagés à plein temps ou parmi des ministres retraités. Il soumet préalablement ses intentions à l'ORH. 	Document officiel mis à jour 1 ^{er} juin 2010 intitulé « Recommandation de l'Office des ressources humaines en cas d'absence pour aumônerie militaire »	

Église	Texte	Source	Lien Web / doc.
	<p>5. Démarche:</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'aumônier avertit son conseil, son coordinateur et l'ORH de ses absences pour aumônerie militaire dès qu'il les connaît. • L'aumônier fait part à son coordinateur de ses intentions en vue de son remplacement et les soumet à l'ORH. • Une fois son remplaçant trouvé, l'aumônier avise l'ORH. Il avise aussi son conseil et son coordinateur (Cf. RE, art. 50). 		
Valais	Aucun		
Zoug	Aucun mais évoqué dans le (Personalgesetz; BGS 154.21) des Kantons Zug ab. In § 61 ist u.a. der obligatorische Militärdienst geregelt.		
Zurich	<p>Die Mitwirkung von Pfarrpersonen in der Armeeseelsorge ist im Recht der Zürcher Landeskirche wie folgt geregelt:</p> <p>§ 88 der Personalverordnung (LS 181.40): Armeeseelsorge ist eine Amtspflicht im Rahmen der gesamtkirchlichen Aufgaben, die Pfarrpersonen wahrzunehmen haben.</p> <p>§ 132 der Vollzugsverordnung zur Personalverordnung (LS 181.401): Anspruch auf zusätzliche Freisonntage</p> <p>§ 73 der Verordnung über das Pfarramt in der Landeskirche (LS 181.402): Armeeseelsorge ist eine Form, in der gesamtkirchliche Aufgaben gemäss § 88 PVO wahrgenommen werden können.</p> <p>Die drei Erlasse erhalten Sie in der Beilage. Sie finden sich unter der entsprechenden Ordnungsnummer auch in der Gesetzessammlung des Kantons Zürich.</p>		https://www.zh.ch/de/politik-staat/gesetze-beschluesse/gesetzes-sammlung.html#zhlex_ls
Eglise méthodiste	Aucun		