

Extrait du PV

du synode ordinaire des 2 et 3 novembre 2018 – non encore adopté

En vue de la 2^e lecture de la modification du RE concernant la CoTL, lors du synode extraordinaire du 13 décembre 2018

5. Modifications du RE : Saisie de la Commission de traitement des litiges (CoTL)

5.1 Introduction

La parole est au Conseil synodal.

Xavier Paillard : « Madame la présidente, Mesdames et Messieurs les délégués,

En proposant une modification de l'article 221 du Règlement ecclésiastique, le Conseil synodal sait qu'il rouvre le délicat dossier des relations entre employeur et employés au sein de l'EERV. C'est en effet récemment – précisément en 2016 – que le Synode a choisi d'introduire dans le RE une clause qui oblige le Conseil synodal à requérir le préavis de la CoTL lorsqu'il envisage de licencier une personne salariée après le temps d'essai, sauf s'il s'agit d'un licenciement immédiat pour justes motifs.

Cette clause, vous vous en souvenez, a été introduite suite aux licenciements contestés de trois pasteurs, afin d'introduire à l'interne de l'EERV le regard neutre d'un tiers, de manière à éviter que les décisions de l'employeur soient ensuite contestées en justice.

Le Conseil synodal ne remet aujourd'hui pas en cause ce principe voulu par le Synode, quand bien même il s'interroge sur la manière dont il est actuellement mis en œuvre par la CoTL.

Cependant, et au regard de la pratique, le Conseil synodal souhaite que le préavis de la CoTL ne soit requis que lorsqu'il envisage de licencier un ministre consacré par l'EERV ou agrégé par elle.

Actuellement, le préavis de la CoTL est requis pour tout licenciement. Nous demandons que ce ne soit plus le cas pour les apprentis, les stagiaires et les suffragants. En effet, ces trois catégories d'employés ont des contrats à durée déterminée et sont suivis par une commission ad-hoc : commission d'apprentissage pour les apprentis / commission romande des stages pour les stagiaires et commission de consécration et d'agrégation pour les suffragants. Dans ces cas, conditionner la volonté de l'employeur de mettre fin aux rapports de travail au regard d'une commission supplémentaire paraît non seulement superflu, mais risque surtout d'être contradictoire. Toutes les personnes consultées à ce propos s'accordent pour renoncer à cette clause ; nous espérons que le Synode s'y ralliera.

Le préavis de la CoTL est aujourd'hui également requis lorsque le Conseil synodal envisage de licencier un employé. Pratiquement, cette mesure apparaît excessive et difficile, voire dangereuse à mettre en pratique.

Excessive d'abord : faut-il le rappeler... l'article 221 tel que nous le connaissons a été formulé dans un contexte particulier, tendu, suite à des licenciements de pasteurs consacrés. Les arguments en faveur d'une protection accrue des ministres ont été ceux de leur consécration – qui dit un engagement moral réciproque à servir à vie le Christ en Eglise – et ceux évoquant une profession captive dans laquelle il serait difficile, voire impossible, de trouver un autre employeur. Ces deux arguments – déterminants dans les débats de l'époque – ne s'appliquent évidemment pas aux employés administratifs.

Mais l'application de ce principe pourrait aussi être dangereuse : quelle institution ou entreprise en effet aurait l'audace d'annoncer à un informaticien ou à un comptable l'intention de le licencier tout en le laissant durant des mois continuer à intervenir dans des systèmes sensibles de sa gestion... Aucune évidemment... parce qu'il convient dans ces cas – même lors d'un licenciement ordinaire – de relever immédiatement la personne de son obligation de travailler, tout en maintenant son salaire durant les trois mois du délai de congé.

Dès lors, et sans déjuger sur les arguments qui ont amené en 2016 le Synode à adopter cet alinéa 2 de l'article 221 du RE, le Conseil synodal demande au Synode d'en restreindre la portée aux seuls pasteurs et diacres consacrés par l'EERV ou agrégé par elle.

Si le Synode de notre Eglise répond favorablement à cette demande, le Conseil synodal en informera les associations signataires de la CCT en engagera une demande de modification de celle-ci, à son article 23, alinéa 3.

Je vous remercie de votre attention. »

La parole est à la Commission d'examen.

Alain Martin : « Madame la présidente, chers sœurs et frères en Christ, la Commission d'examen a longuement débattu au sujet de cette modification du règlement ecclésiastique.

La Commission de traitement des litiges doit être saisie pour investigations et préavis au sens des art. 226 et 227 du RE. Elle doit donc entendre les parties concernées et procéder aux investigations qu'elle juge nécessaire, notamment l'audition de témoins et la requête de renseignements écrits ou oraux, etc.

La CoTL est constituée de bénévoles et il lui faut quand même un peu de temps pour qu'elle puisse se réunir, délibérer, déterminer son action d'investigation et enfin pour la mettre en œuvre.

Le droit d'être entendu est un droit fondamental en droit suisse. Et la CoTL est là précisément pour veiller à ce qu'il soit réalisé.

Les décisions ou propositions de la CoTL sont rendues par écrit et dûment motivées. Dans la mesure où ces décisions ou propositions peuvent être utilisées par la justice, elles en respectent la forme, ce qui donne un document très étayé et précis, avec des considérants, des estimations et des décisions, et qui prend ainsi du temps à être rédigé.

Limiter à 30 jours le délai de réponse de la CoTL et, à défaut, agir comme si le préavis approuvait le licenciement, c'est tout simplement vider cette procédure de sa substance. C'est pourquoi la Commission d'examen propose un délai raisonnable. Xavier l'a évoqué tout à l'heure, reste la question de la coordination, de la cohérence avec la convention collective de travail. Pour l'instant en tout cas, même si le Synode modifie cet article dans le Règlement, tant que la CCT n'est pas modifiée, elle continue à s'appliquer avec ses propres procédures pour ce qui est des rapports employeurs-employés. Les associations professionnelles attendent donc une proposition de négociation du Conseil synodal pour une adaptation de la CCT avant son échéance au 31 décembre 2020, comme le prévoit la CCT. Finalement il n'y a pas d'urgence puisque le Conseil synodal s'est engagé ici même à ne procéder à aucun licenciement avant la fin de la législature. »

5.2 Entrée en matière

La présidente ouvre le débat d'entrée en matière.

Jacques Ballenegger : La définition des cas qui doivent être soumis à la CoTL ne figure pas seulement dans le RE mais aussi dans la CCT (art. 23). La CCT prévoit que tous les employés peuvent bénéficier de la procédure devant la CoTL. Un employé est une personne liée à l'employeur par un contrat de travail (art. 3 CCT). Le licenciement de deux suffragants a également engendré de vives réactions. Des paroissiens ont fait ce que la presse qualifie de grève du culte. Lorsque la presse rend compte de cela, c'est un dégât d'image énorme. Vu l'engagement du Conseil synodal de ne licencier personne avant la fin de la législature, pourquoi parler de cela aujourd'hui ? La CCT est valable jusqu'au minimum fin 2020. La CCT est un texte conclu d'un commun accord qui doit être respecté. Si une autre personne qu'un ministre est licenciée entre aujourd'hui et 2020, elle ira devant le juge qui relèvera qu'il y a deux textes qui ne disent pas la même chose. Cela donnera l'impression que l'Église ne sait pas ce qu'elle se veut. Il s'oppose donc à l'entrée en matière sur ce dossier.

Laurent Lasserre : Après la création de la CoTL, il a ressenti une plus grande sérénité chez plusieurs de ses collègues, y compris au Synode. La CoTL n'était peut-être pas la meilleure des réponses mais une bonne réponse. Comment les associations signataires de la CCT se positionnent-elles face à ce dossier ? Qu'arrivera-t-il en cas de changement du RE pour les laïcs en mission de l'Église qui sont employés mais pas consacrés ?

Gérald Dessauges : Cette proposition de modification du RE est à la limite de l'honnêteté intellectuelle. La volonté du Synode lorsque la CoTL a été mise en place était d'offrir à tous les collaborateurs le droit à une instance de recours et le droit d'être entendu. Il a besoin d'un accord maintenant des partenaires à la CCT pour discuter et voter ce point.

La parole est au Conseil synodal.

Xavier Paillard : La question posée ici est celle de la praticabilité de ce qui a été voté à l'époque. Le Conseil synodal ne remet pas en cause pour les pasteurs et les diacres qui sont, selon le Synode, dans des métiers captifs et liés par un engagement d'ordre moral à très long terme. Ce n'est pas le cas des employés ni des animateurs d'Église. Les animateurs d'Église ont un autre métier et acceptent de faire le Séminaire de culture théologique pour travailler un temps en Église dans un poste particulier. Ce n'est donc pas une situation d'emploi captif ni d'emploi à long terme. Jamais, dans l'idée du Conseil synodal, il n'a été question de rompre un engagement pris et, tant que la CCT n'a pas été modifiée ou suspendue, dans les formes, elle sera respectée même si le Synode en vient à décider d'assouplir le RE. Le RE voté par le Synode prime sur une CCT négociée par le Conseil synodal. Il est normal de venir d'abord auprès du Synode pour qu'ensuite le Conseil synodal ait un « mandat de négociation ». Il aurait été étrange de négocier une modification du CCT puis de venir ensuite devant le Synode pour avaliser ces changements dans le RE. Il est évident qu'une telle modification, si elle est votée, ne pourrait entrer en vigueur que lorsque la CCT aura été soit dénoncée soit modifiée d'un commun accord. Si la démarche de modification est proposée aujourd'hui, ce n'est pas pour licencier quelqu'un demain mais pour tirer les leçons d'excès que le Conseil synodal a constaté et donner, à celles et ceux qui auront demain la charge d'être employeurs, des moyens utiles et adaptés d'exercer leurs responsabilités.

Julian Woodford : Ne pas entrer en matière ce n'est pas solutionner mais repousser. Il souhaite que le Synode entre en matière, attaque le problème et le solutionne.

Nicole Bonnet : Le Synode a voté quelque chose et la réalité montre que ce n'est pas tout à fait adapté. Le Conseil synodal revient vers le Synode avec la réalité de ce qu'ils ont vécu. En tant que coordinatrice de région, elle s'est aussi rendu compte de certaines absurdités. Dans le cas d'une suffragance par exemple il y a déjà une autre « voie de recours » qui est la Commission de consécration et d'agrégation. Garder la CoTL pour ces cas-là revient à multiplier les procédures. Il est de la responsabilité du Synode d'entrer en matière et de prendre conscience que c'est la réalité qui a poussé à cette demande de modification et que le Synode a peut-être voté quelque chose qui n'était pas vraiment applicable ni souhaitable.

Jacques Ballenegger : Xavier Paillard dit ne pas trop s'inquiéter du sort de ceux qui savent faire autre chose que d'être ministre. C'est choquant. Le Conseil synodal, dans son préavis, ne fait pas mention de la CCT. Le Conseil synodal n'avait pas conscience de la disposition qui garantissait l'intervention de la CoTL en cas de licenciement éventuel sinon ce serait mentionné. La pratique a, contrairement à ce qui a été dit, montré que dans le cas qui a fait des vagues ce sont les paroissiens qui ont fait la grève du culte.

Philippe Fonjallaz : Il a participé à la Commission d'examen qui traitait la question des RH. Il est convaincu que le Synode doit donner au Conseil synodal une marge de manœuvre supplémentaire. Les conditions de cette marge de manœuvre ne pourront qu'être discutées en entrant en matière. L'ORH a la capacité et suffit pour traiter les cas des collaborateurs de l'EERV avec équilibre et en leur laissant la parole.

Nadine Huber : On est tous affectés en tant qu'employés. Il n'y a pas de différence entre ministres et employés sans consécration. Ne serait-ce pas le rôle de l'Église de faire un peu différemment et d'être plus humain ?

Nicole Bonnet : Il y a l'argument des paroissiens qui ne comprennent pas. Il y a aussi l'argument des conseils qui ne comprennent pas pourquoi ils ne sont pas écoutés quand une situation devient intenable, qu'ils ne souhaitent plus travailler avec une personne pour des raisons précises.

Gérald Dessauges : S'agissant de la hiérarchie des documents, la CCT et le RE ont une valeur identique et doivent à tout le moins être traités en même temps.

Daniel Russ : Il fait partie de la CoTL mais s'exprime en son nom propre. Toutes les méthodes qui sont en amont de l'interpellation de la CoTL doivent être privilégiées (médiation, suivi de toutes les situations difficiles pas encore conflictuelles, intervenants externes, etc.). Les quelques situations de licenciement vécues ces 5 dernières années ont montré que la gestion du droit du travail au sein de l'Église doit être implémentée de manière pertinente pour que le suivi soit adéquat et conforme à ce que la justice exige. D'un point de vue ecclésiologique, comment peut-on imaginer considérer de manière différente les laïcs et les ministres ? D'un point de vue éthique, est-il cohérent d'apporter une protection supplémentaire aux ministres ? Cette image est éthiquement intolérable. Les ministres et les laïcs sont égaux même si les ministres ont un risque professionnel plus élevé.

La présidente clôt le débat d'entrée en matière.

Le Synode entre en matière à la majorité moins 21 oppositions et 3 abstentions.

5.3 Texte du RE

Article 221 :

Titre :

La parole n'est pas demandée.

Le titre est adopté à la majorité moins 1 voix contre et 1 abstention.

Alinéa 1 :

La parole n'est pas demandée.

L'alinéa 1 est adopté à l'unanimité.

Alinéa 2 1ère partie :

« La Commission de traitement des litiges doit être saisie par le Conseil synodal pour investigations et préavis (au sens des articles 226 et 227) lorsqu'il envisage le licenciement d'une personne consacrée par l'EERV ou agrégée par elle/d'une personne consacrée ou agrégée par l'EERV. »

La parole est au Conseil synodal.

Xavier Paillard : Il n'y a pas de ralliement du Conseil synodal sur la formulation proposée par la Commission d'examen. C'était la première formulation du Conseil synodal et les juristes consultés ont demandé une reformulation parce que dans la formulation « une personne consacrée ou agrégée par l'EERV », le « par l'EERV » pourrait renvoyer uniquement à « agrégée ».

La parole est à la Commission d'examen.

Jean-Frédéric Leuenberger : Il y a des personnes qui ne sont pas consacrées par l'EERV. Si c'est le cas, la personne sera forcément agrégée par l'EERV donc la formulation de la Commission d'examen est correcte.

Laurent Lasserre : La proposition du Conseil synodal est plus cohérente. Si quelqu'un vient à l'EERV en tant que consacré, que l'EERV ne l'agrège pas parce que cette personne pose des problèmes, elle pourra dans la formulation de la Commission d'examen faire appel à la CoTL et ne le pourra pas dans la formulation du Conseil synodal.

Suzette Sandoz : La proposition du Conseil synodal concerne deux problématiques différentes. La question de principe consiste à se demander s'il est imaginable de traiter différemment les ministres et les laïcs. La réponse est non. Lorsque le Synode a pris la décision de mettre en place cette CoTL, il s'agissait effectivement de prendre en considération des problèmes ne concernant que les ministres mais pas seulement. D'après le rapport du Conseil synodal, le Synode souhaitait une instance tierce en Église afin d'éviter la contestation d'un licenciement devant les tribunaux, réduire la crainte d'un trop grand pouvoir octroyé au Conseil synodal et ne pas voir l'autorité générale du Conseil synodal fragilisée par des décisions contestées voire désavouées par les tribunaux. Ces trois points concernent donc aussi les laïcs. La deuxième problématique est pratique. Les apprentis ont une commission d'apprentissage ; il y a ainsi une protection particulière qui est assurée. Elle a besoin d'une information très claire concernant les suffragants et les stagiaires pour savoir s'ils ont une protection supplémentaire.

La parole est au Conseil synodal.

Xavier Paillard : Il y a des commissions qui interviennent et qui peuvent interférer. Les apprentis sont sous la responsabilité de la commission d'apprentissage mais également d'une direction d'établissement professionnel. Ces organismes ont aussi la possibilité de mettre fin à un apprentissage. Comment cela se passe le jour où une commission d'apprentissage met fin à un apprentissage ? Comment fait l'EERV pour mettre fin au contrat si elle doit saisir la CoTL ? Pour les stagiaires, la Commission romande des stages a aussi la compétence de mettre fin à un stage ou de déplacer un stagiaire. Le même problème se pose que pour les apprentis lorsqu'il faut mettre fin au contrat d'un stagiaire. Les suffragants ont des contrats de durée maximale. Ils passent devant la Commission de consécration ou d'agrégation. Les suffragants sont ainsi sous surveillance, en contact avec cette commission. Que fait le Conseil synodal si la Commission d'agrégation refuse d'agrérer un suffragant et la CoTL arrive à une autre conclusion ? Bien sûr que c'est grave lorsque les paroissiens réagissent au départ d'un ministre mais il y a aussi des cas où des paroisses supplient le Conseil synodal de retirer quelqu'un, de mettre fin à une suffragance.

La parole est à la Commission d'examen.

Alain Martin : La Commission des examens se rallie aux arguments du Conseil synodal sur le texte « d'une personne consacrée par l'EERV ou agrégée par elle ».

Michel Henry : La distinction entre ministres et laïcs ne doit pas être. Une voie de solution serait de faire intervenir la CoTL pour « toutes les personnes avec un contrat de durée indéterminée ».

Benjamin Corbaz : Il est sensible à cette égalité de traitement. Il est sensible aussi au fait que l'EERV va devoir employer de plus en plus de laïcs. Il dépose un amendement sur le texte actuel « ...lorsqu'il envisage le licenciement d'une personne salariée par l'EERV, exceptés les apprentis, les stagiaires et les suffragants, après le temps d'essai ».

Suzette Sandoz : Est-ce que les apprentis, stagiaires et suffragants ont un temps d'essai ?

La parole est au Conseil synodal.

Xavier Paillard : Le temps d'essai est une notion juridique qui concerne tout début de contrat de travail. L'indication du temps dans le texte actuel est aussi quelque chose qui pose problème car certains le comprenaient comme le temps d'essai au sens du Code des obligations et d'autre au sens de « dans l'attente d'une suffragance ». Une des distinctions évoquées par le Conseil synodal au moment de rédiger le rapport était de recourir au préavis de la CoTL uniquement pour les contrats à durée indéterminée. C'est une autre manière de clarifier les choses.

Benjamin Corbaz : Dans ce cas, si des animateurs d'Eglise sont engagés à durée déterminée, ils ne pourraient pas faire appel à la CoTL.

L'amendement Corbaz est soutenu donc discuté.

Gérald Dessauges : Est ce que les vicaires entrent en ligne de compte ?

La parole est au Conseil synodal.

Xavier Paillard : Les vicaires ne sont pas une catégorie de gens qui ont un contrat. Les retraités ont des contrats temporaires.

Jacques Ballenegger : Pour les apprentis, il comprend le souhait d'éviter deux décisions contraires de deux commissions différentes. Pour les stagiaires, il ne sait pas combien de temps durent les stages, qu'est-ce que cela recouvre. Pour les suffragants, il n'a jamais entendu parler d'un cas de suffragant dont la paroisse demandait le licenciement. Ce n'est pas un risque concret. Un suffragant est là pour une certaine durée. La Commission de consécration et d'agrégation ne doit pas se prononcer sur la même chose que la CoTL.

La Présidente laisse la parole à **Alain Martin** pour la prière finale.

* * *

Samedi matin :

La Présidente ouvre la séance.

Elle passe la parole au vice-président pour l'appel. Le quorum est atteint. Le Synode peut donc délibérer valablement.

La Présidente passe la parole à **Laurent Michel** pour la méditation.

Les débats reprennent au point 5 de l'ordre du jour.

Sylvie Dépraz : Elle revient sur la question de la paroisse qui n'est pas contente et qui fait la grève du culte. Elle a fait partie d'une paroisse reconnaissante du soutien apporté par l'ORH et le Conseil synodal dans une situation très difficile pour le conseil de paroisse mais aussi les paroissiens. Quand le problème se règle bien et que personne ne fait la polémique, cela n'intéresse pas la presse.

Jean-Luc Crisinel : Il y a des commissions pour les apprentis et les stagiaires, ce qui implique une protection supplémentaire et la CoTL n'est ainsi pas forcément nécessaire. Mais il n'y en a pas pour les suffragants. La Commission de consécration et d'agrégation n'est pas une commission de suffragance, les suffragants ne peuvent pas se tourner vers cette commission en cas de problème. Les suffragants devraient donc aussi avoir recours à la CoTL. Il comprend bien qu'il y a des licenciements qui se justifient mais cela ne signifie pas que l'employé ne peut pas faire appel à la CoTL. Il dépose un sous-amendement à l'amendement Corbaz « ...lorsqu'il envisage le licenciement d'une personne salariée par l'EERV, exceptés les apprentis, et les stagiaires, après le temps d'essai ».

Ce sous-amendement est soutenu donc discuté.

La parole est à la Commission d'examen.

Jean-Frédéric Leuenberger : Supprimer les suffragants de cette phrase peut se faire mais cela implique immanquablement que, pour éviter les problèmes, le choix à l'embauche va devenir beaucoup plus sévère. Il y aura un maximum de filtres lorsqu'il s'agira d'engager des ministres consacrés dans une autre Eglise qui sollicitent un poste dans l'EERV et entreraient ainsi en suffragance. L'appel à la CoTL rend la durée des procédures énorme, énorme au regard des problèmes dans le lieu d'Eglise. Cela se compte en mois. Dans les cas de figure traités par la CoTL, cette dernière a toujours donné raison au Conseil synodal. Le travail de la CoTL n'est pas là pour contrarier la décision du Conseil synodal.

Claire-Lise Walz : Elle prend la parole en sa qualité de Présidente de la Commission de consécration et d'agrégation. Les suffragants ont tout de même affaire à la Commission de consécration qui suit les suffragants. Un agrégé peut aussi poser des problèmes, ne pas s'adapter à l'EERV. Dans ce cas, le Conseil synodal saisit alors la CoTL. Si la CoTL dit qu'il faut trouver une solution, que cette solution est trouvée puis que le suffragant se présente devant la Commission d'agrégation et que celle-ci dit non, il y a un désaveu entre deux commissions synodales. La Commission de consécration et d'agrégation travaille avec l'ORH. Quand il y a des soucis, elle intervient et en discute. Cette CoTL n'a-t-elle pas finalement été créée sur un mouvement de peur, d'émotion ? Est-ce qu'il ne serait pas important, comme l'a rappelé Mme Métraux, de professionnaliser un tout petit peu l'Église en matière de RH ?

Gérald Dessauges : Les apprentis, stagiaires et suffragants sont des employés de l'Eglise pour une période relativement courte. Il ne peut pas être exigé de la CoTL qu'elle travaille à plein temps. Pour que la CoTL puisse faire du travail de qualité elle doit disposer du temps nécessaire et ce n'est pas possible pour des personnes qui sont là à court terme.

Jacques Ballenegger : Il y a eu lors de cette législature une hécatombe de licenciement de ministres. Ce n'était pas arrivé depuis 1845. Soit un certain nombre de ministres sont devenus tout d'un coup mauvais, soit l'employeur ne supporte plus que certains ministres ne soient pas totalement alignés. Le pluralisme signifie que tout le monde n'a pas besoin d'être pareil. Il n'y a pas un modèle unique, certifié par le représentant de l'employeur, tout ce qui n'entre pas dans ce modèle devant être écarté. Le pluralisme ne signifie pas avoir le choix entre être d'accord avec le Président du Conseil synodal ou être

d'accord avec le Président du Conseil synodal. Il y a des variantes parmi les paroissiens et donc il est nécessaire d'avoir des variantes parmi les ministres. Il est important de protéger les suffragants car il n'est pas sûr que les deux suffragants licenciés le méritaient. La CoTL n'a pas pour but de dire que c'est faux de vouloir licencier quelqu'un mais de réexaminer avec un œil neuf et extérieur si c'est justifié ou non.

La parole est au Conseil synodal.

Boris Voirol : Il y a au moins des dizaines d'autres raisons pour ces licenciements. Le Conseil synodal doit participer à la réalité dans laquelle on se trouve. Il y a peut-être eu trop de tolérance sur des choses qui ne passent plus aujourd'hui. L'EERV est devenue un employeur comme les autres et doit prendre ses responsabilités vis-à-vis de la loi, de la situation dans laquelle les gens impactés par ces licenciements sont. Il y a des situations où il est nécessaire de licencier. De faire traîner les choses n'est pas toujours la meilleure solution. Allonger les délais de traitement de ces cas implique aussi des salaires payés pendant plusieurs mois le temps que les commissions se déterminent. Est-ce que c'est correct vis-à-vis des deniers publics ?

Daniel Russ : Il fait partie de la CoTL depuis 9 ans. L'EERV doit travailler dans la gestion de ses employés de manière plus précise. La CoTL s'occupe d'abord du respect du Code des obligations. La majorité des remarques apportées n'étaient pas tellement des remarques sur les choix du Conseil synodal mais sur la manière de gérer les emplois. Il y a un urgent besoin d'une professionnalisation beaucoup plus aiguë et d'un suivi des cas problématiques. En travaillant sur l'ORH, il résulterait que la CoTL pourrait presque ne plus avoir besoin d'exister.

Alain Martin (à titre personnel) : La suffragance fait l'objet d'un contrat de durée maximale d'un an en général pour les agrégations et deux ans pour les consécration. Les trois premiers mois de la suffragance sont considérés comme du temps d'essai. Il y a lieu de se donner les moyens d'évaluer la personne dans ces trois premiers mois. Pour les agrégations, il y a la pratique, vivement conseillée par la Ministérielle, du mentorat, précisément pour aider les collègues qui viennent d'autres cantons à comprendre le fonctionnement et comprendre comment s'adapter.

Ariane Baehni : Elle est effarée et attristée de ce qui se passe au Synode. C'est normal qu'il y ait des litiges, des licenciements dans toute organisation. Peut-être que s'il y en a plus aujourd'hui, c'est parce que l'ORH et le Conseil synodal font leur travail et mettent le doigt sur des choses qui ne sont plus acceptables. La plupart des entreprises qui vivent des crises sont des entreprises dans lesquelles les rôles sont confus. Le rôle du Synode est un rôle législatif, à lui de donner les limites et les moyens au Conseil synodal et aux offices pour faire leur travail. Elle constate régulièrement que le Synode essaie de prendre le rôle de l'exécutif en se mêlant de situations concrètes. Elle invite chacun à essayer de respecter les rôles, de faire ce travail de discernement.

Jean-Luc Crisinel : C'est faire fausse route de comparer l'EERV à une entreprise. Les entreprises n'ont pas de législatif. Si le Synode demande à avoir un regard sur certaines situations, ce n'est pas par défiance vis-à-vis de l'exécutif mais pour assumer ses responsabilités. Le temps d'essai permet de corriger le tir en situation de cas flagrant d'incompatibilité d'une personne avec une fonction. Si au bout du temps d'essai, cela fonctionnait mais qu'après cela ne fonctionne plus, c'est clair qu'il y a un problème et le Synode doit assumer ses responsabilités en demandant à pouvoir, par le biais d'une de ses commissions, se rendre compte du bien-fondé de telle ou telle décision. Si une décision est justifiée, la CoTL la confirmera. De toute manière, le Conseil synodal peut décider, la CoTL ne donne qu'un préavis.

Claire-Lise Walz : Dans la fonction de suffragance, il est très difficile de voir dans les trois premiers mois si cela va fonctionner. Ce sont des choses qui prennent du temps.

Olivier Leuenberger : Il y a déjà des commissions pour les apprentis, les stagiaires et les suffragants. Il invite à voter rapidement pour l'amendement Corbaz.

Frédéric Keller : La qualité première d'un ministre est sa capacité de rentrer en relation. Ce qui ne se voit pas en trois mois, ne se voit pas en six mois. Les problèmes de collaboration ne se voient pas en trois mois. Un ministre est engagé affectivement avec tout un tas de personnes qu'il va accompagner pour un mariage, un enterrement, etc. Laisser durer des situations problématiques c'est créer des clans dans un lieu d'Eglise.

Le sous-amendement Crisinel et l'amendement Corbaz sont votés en opposition.

Sous-amendement Crisinel : 5 voix

Amendement Corbaz : majorité des voix

Abstentions : 2

L'amendement Corbaz et le texte du Conseil synodal sont votés en opposition.

Amendement Corbaz : majorité des voix

Texte du Conseil synodal : 5 voix

Abstentions : 2

Xavier Paillard (à titre personnel) : « Mes collègues m'ont demandé de ne pas intervenir dans l'opposition des deux amendements, je l'ai fait par collégialité. Ce que j'aimerais simplement dire ici, c'est que vous choisissiez de mettre à un endroit la limite entre ceux pour qui le préavis de la CoTL est nécessaire et les autres. On peut la mettre à un autre ou encore à un troisième endroit : de toute façon ça nous posera des problèmes. Je suis d'accord avec le Synode pour dire qu'on ne peut pas formellement et éthiquement faire une distinction entre laïcs et ministres. Ce n'est pas une bonne distinction. Je suis d'accord pour dire qu'il faut essayer de trouver un compromis.

Nous avons eu une autre situation qui ne sera de fait pas prise en compte par le vote que vous avez fait maintenant, celle où un conseil régional, après moult affaires, nous a suppliés de pouvoir mettre fin au contrat de travail d'une secrétaire qu'il avait engagée. Je dis bien qu'il avait engagée parce que c'est un conseil régional. Or le conseil régional n'ayant pas la personnalité morale, c'est formellement le Conseil synodal qui est employeur. Et donc nous nous sommes trouvés avec un conseil régional qui exigeait, parce que ça ne pouvait plus durer, le licenciement d'une secrétaire. Et nous devrions dire à ce conseil régional que nous ne pouvons pas la licencier parce que nous devons demander le préavis de la CoTL, etc. Nous ne l'avons pas fait et nous avons licencié parce qu'on ne voyait pas comment faire autrement pour cette personne et pour ce conseil régional dans le respect de ce qu'ils sont. Il se trouve que la personne n'a pas fait de bruit, que ça s'est arrangé et que ça s'est fini comme ça. Ce que je veux simplement dire, c'est que, où qu'on mette le problème et l'intervention de la CoTL, pour les uns ou pour les autres, ça pose problème.

Maintenant, j'aimerais revenir sur ce qui s'est passé, me semble-t-il – et je le dis à titre personnel – dans notre Synode depuis le début de la législature. Parce que j'en ai un petit peu marre d'être systématiquement agressé à titre personnel. Je veux bien être la cible, être le diable, être celui d'où vient tous les problèmes. Mais j'aimerais simplement nous dire que les licenciements qui ont eu lieu depuis le début ne sont jamais partis du Conseil synodal. Ils ont toujours été construits et d'abord demandés par l'ORH. Alors prétendre, comme l'a fait verbalement tout à l'heure Monsieur Ballenegger, que c'est parce qu'un ministre n'est pas du même avis que le Conseil synodal voire son président, qui ne supporte pas que l'on pense autrement que lui, qu'il est licencié, c'est à proprement parlé scandaleux. Il n'est pas question de restreindre ici la liberté des ministres et il n'en a jamais été question. Mais il est question, comme l'a dit Boris Voirol, de temps en temps, d'un monde dans lequel nous devons rendre des comptes à d'autres, dans lequel nous sommes contrôlés, dans lequel - n'en déplaise à Monsieur Crisinel - c'est le Conseil synodal qui doit rendre compte de la gestion de l'Église et pas le Synode - le Synode a d'autres fonctions dans le RGO - et ça c'est notre responsabilité.

Ce qui s'est passé depuis Vaumarcus et après, c'est simplement que le Synode a choisi d'enlever des compétences ou d'affaiblir les compétences du Conseil synodal employeur en le mettant sous le contrôle, la tutelle, le regard d'une CoTL qui prend son temps pour travailler, qui rend ses questions, etc. Ce faisant, le Synode a affaibli fortement l'autorité du Conseil synodal en Église ce qui a eu des répercussions non seulement sur la gestion RH mais sur un tas d'autres dossiers et aussi sur la maison des Cédres. Alors aujourd'hui, comme depuis plusieurs années, nous sommes pris entre le marteau et l'enclume. Nous ne pouvons pas prendre des décisions qui s'imposent et ce qui s'est passé au mois de juin ne fait que renforcer encore ce dysfonctionnement. Nous ne pouvons pas prendre des décisions qui s'imposent et nous nous trouvons face à des gens qui, victimes d'un système qui dysfonctionne, quittent les uns après les autres.

En fait, ce que j'aurais attendu personnellement du Synode, c'est un acte de confiance envers son exécutif à l'époque et qui lui dise : nous vous faisons confiance, nous vous demandons de renforcer et de professionnaliser toute la gestion des RH afin que lorsque nous devons licencier quelqu'un, nous soyons sûrs qu'en amont toutes les choses aient été bien faites. Ça aurait été le fonctionnement normal de notre Église.

Maintenant nous pouvons choisir ce que nous voulons par rapport à de tels articles, de toute façon nous sommes dans une situation biaisée qui amène par exemple ma collègue Ariane Baehni à dire que le Synode s'ingère dans de l'opérationnel et notre organisation aujourd'hui dysfonctionne. J'espère que vous vous êtes rendu compte que la Conseillère d'État s'en inquiète. »

Suzette Sandoz : Elle demande un moment de recueillement après cette intervention.
La Présidente accepte et le Synode prend un moment de recueillement.

Gérald Dessauges : Il y a deux instruments importants pour régler les problèmes ORH au niveau du Synode : le RE mais aussi la CCT. La CCT prévoit tout un tas d'outils qui existent (le blâme, l'avertissement, la médiation, la commission paritaire, etc.). Bien sûr que ça ne fonctionne pas toujours. Il y a peut-être des petites choses à revoir. Si cette CoTL a été mise en place c'est parce qu'il n'y avait rien.

L'amendement Corbaz et le texte actuel sont votés en opposition.

Amendement Corbaz : majorité des voix

Texte actuel : 1 voix

Abstentions : 6

Alinéa 2, 2ème partie :

« En tel cas, le Conseil synodal saisit la Commission de traitement des litiges par écrit ; il lui remet les raisons pour lesquelles il envisage le licenciement et le dossier complet de la personne concernée. »

La parole n'est pas demandée.

Le texte est adopté à l'unanimité.

Alinéa 2, 3ème partie :

« La Commission de traitement des litiges a 30/60 jours pour remettre son préavis dès réception du dossier »

Michel Henry : Il dépose un amendement sur le texte de la Commission d'examen : « ... au maximum 60 jours ... ». Cela permet de souligner que la CoTL doit traiter le dossier le plus rapidement possible mais qu'elle dispose quand même de 60 jours maximum.

Cet amendement est soutenu donc discuté.

Suzette Sandoz : Est-ce que Monsieur Henry maintient la mention « hors fêtes judiciaires et vacances scolaires » ?

Michel Henry : Il ne souhaite pas la mention « hors fêtes judiciaires et vacances scolaires » dans son amendement.

Julian Woodford : Quel est concrètement le travail de la CoTL ? Qu'est-ce qu'elle reçoit ? Doit-elle procéder à des auditions ?

La parole est au Conseil synodal.

Xavier Paillard : Le Conseil synodal a étudié le rapport de la Commission d'examen et pourrait aller dans une version « 30 jours hors vacances scolaires ». La question des fêtes place le travail de la CoTL dans une dynamique semblable à celle des tribunaux et ce n'est pas ce qui est voulu. Le Conseil synodal modifie sa version « 30 jours hors vacances scolaires ».

Jacques Ballenegger : La CoTL doit convoquer les parties, peut-être des témoins, obtenir des documents, réentendre les parties après l'instruction, puis rédiger une décision claire complète et motivée. Un délai de 30 jours est complètement irréaliste. Les fêtes tombent presque en même temps que les vacances scolaires.

Daniel Russ : Si le Synode veut que la CoTL apporte un élément déterminant, il est indispensable de lui donner le temps nécessaire et il ne peut pas s'engager à ce que la CoTL respecte les délais proposés.

La parole est au Conseil synodal.

Boris Voirol : La notion de délai est là pour permettre au Conseil synodal de faire son travail. Il est évidemment important de prendre le temps de bien faire les choses mais le risque existe d'avoir une personne qui pourrait prendre en otage la CoTL et le temps pour faire traîner la procédure.

Xavier Paillard : Le Synode a donné par le biais de l'art. 224 RE, la liberté à la CoTL de définir elle-même la manière dont elle travaille. La CoTL a choisi de travailler de manière très similaire à ce que font les tribunaux. De fait, elle transmet aux parties une copie de ce qu'elle reçoit. Le ministre reçoit ainsi par exemple une copie de mails que son conseil de paroisse a adressés au conseil régional, de mails que sa collègue directe a adressés, etc. Les gens sont pris à partie. Ce sont des situations très difficiles à gérer. Le temps que cela prend est encore un facteur d'inquiétude. Dans ce délai de 30 jours proposé, il y a une manière d'agir tout en respectant le droit d'être entendu.

Olivier Leuenberger : Il est choqué de savoir que la CoTL joue le rôle des prud'hommes. Au Grand Conseil, c'est une procédure par écrit, il n'y a aucune audition. La CoTL pourrait simplifier sa procédure, ne regarder que les documents sans entendre des témoins, etc. Il est évident qu'un délai est nécessaire.

Laurent Lasserre : D'après les informations qu'il a obtenues, aucune décision de la CoTL n'a pu être rendue en moins de 3 mois.

Nicole Bonnet : Elle invite le Synode à penser à tout ce qui vient en amont pour que le dossier arrive sur le bureau du Conseil synodal, que celui-ci procède aux démarches nécessaires afin de faire son travail de discernement. Déjà rien que pour ces étapes, cela prend des mois. Qu'est-ce qui se passe pendant tout ce temps dans le lieu d'Eglise ? Il semble vraiment nécessaire de revoir ce qui est demandé à la CoTL.

L'amendement Henry est rejeté à la majorité moins 14 voix pour et 15 abstentions.

Denis Candaux : Le fait que la commission fasse bien son travail n'a aucune influence sur le fait que la personne peut aller au Tribunal. C'est faire deux fois le travail en n'ayant aucune garantie que c'est la fin du travail.

Gérald Dessauges : Qu'est-ce qui se passe si le Synode décide d'un délai de 30 jours et que la CoTL n'y arrive pas ? C'est dans les cas difficiles, qui sont douloureux en paroisse, à la limite du licenciement pour juste motif, que le Conseil synodal a besoin d'une intervention de la CoTL pour trancher juste.

La Présidente mentionne que l'alinéa suivant prévoit le cas du préavis qui n'est pas rendu dans le délai.

Suzette Sandoz : Elle dépose un sous-amendement du texte de la Commission d'examen : « ...60 jours hors vacances scolaires pour remettre son préavis dès réception du dossier ».

La Commission d'examen se rallie.

Le texte de la Commission d'examen et celui du Conseil synodal sont votés en opposition.

Texte de la Commission d'examen (60 jours) : 29 voix

Texte du Conseil synodal (30 jours) : 33 voix

La Présidente constate qu'il y a des fluctuations dans les votes et le comptage.

Sébastien Fague : Il dépose une motion d'ordre tendant à procéder à un vote nominal.

Cette motion n'est pas soutenue.

Le bureau procède à un recomptage, les chiffres n'étant pas clairs.

Texte de la Commission d'examen (60 jours) : 30 voix

Texte du Conseil synodal (30 jours) : 30 voix

En vertu de l'art. 82 RE, la Présidente tranche pour « 30 jours ».

Alinéa 2, 4ème partie :

« à défaut de préavis dans ce délai, le Conseil synodal peut procéder au licenciement projeté sans attendre le préavis. »

La parole n'est pas demandée.

Le texte est adopté à la majorité moins 4 voix contre et quelques abstentions.

Alinéa 3 :

La parole n'est pas demandée.

Le texte est adopté à la majorité moins 1 abstention.

La modification du RE sur l'art. 221 est adoptée en première lecture à la majorité moins 4 voix contre et 4 abstentions.

La parole est à la Commission d'examen.

Charles-Louis Rochat : Il souhaite que la deuxième lecture ne soit pas faite cet après-midi.

La Présidente précise que vu le retard pris, il y a de fortes chances que la deuxième lecture ne puisse de toute manière pas avoir lieu lors de cette session.