



Modification du Règlement ecclésiastique

# **Gestion RH et relations employeurs - employés**

## **Rapport du Conseil synodal**

**Point 4 de l'ordre du jour**

**Synode des 4 et 5 mars 2016**

## 0. Préambule

Le Conseil synodal a le plaisir de présenter au Synode quatre rapports en vue d'une mise à jour du Règlement général d'organisation (RGO) et du Règlement ecclésiastique (RE). Quatre rapports distincts car les modifications proposées – touchant deux articles du RGO et une trentaine d'articles du RE – relèvent en fait de quatre chantiers qui appellent des ajustements réglementaires. A savoir :

- l'ajout de deux articles relatifs à la reconnaissance des ministères des laïcs, suite à tout le travail synodal de 2013 et 2014 sur la théologie des ministères ;
- les modifications à apporter au Règlement ecclésiastique en matière de gestion RH et de relations employeur-employé suite aux quelques situations délicates de l'année 2015, qui sont à mettre en relation avec la révision en cours de la Convention collective de travail (CCT) ;
- l'ancrage dans le Règlement ecclésiastique d'une procédure de consultation sur les questions qui touchent à l'identité de l'Eglise, en réponse à la motion Joux-Orbe dans le sens du rapport de la commission d'étude de juin 2013 ;
- la mise en conformité de quelques articles pour clarifier les modalités de travail du Synode.

Ces quatre dossiers sont d'importance diverse. Ils abordent des questions bien différentes les unes des autres, justifiant qu'elles soient traitées séparément. C'est pourquoi le Conseil synodal a choisi de présenter quatre rapports distincts discutés lors de quatre points de l'ordre du jour. Cela lui paraît mieux respecter l'unité de matière requise ainsi que le libre choix des membres du Synode d'entrer en matière ou non.

Convaincu que l'ensemble des modifications est utile, le Conseil synodal espère que le Synode entrera en matière sur chacun de ces quatre points.

## 1. Liste des articles à modifier

La reconnaissance des ministères des laïcs entraîne une modification du Titre V par l'introduction d'un sous-titre premier et de deux **articles nouveaux 166a et 166b**.

Par souci de simplification, le Conseil synodal propose que le Synode ne soit pas appelé à voter les titres et articles dont seule la numérotation est modifiée. Il a par contre inclus dans les tableaux du présent rapport l'ensemble de ces articles et quelques autres qui n'ont pas à être modifiés, pour faciliter la vue d'ensemble des délégués et assurer la cohérence du tout. Pour autant, il conseille à chaque délégué de se munir en parallèle d'un exemplaire complet du RE actuel au moment de travailler ce rapport.

## 2. Liste des articles à modifier

Les modifications du RE en matière de gestion RH et de relations employeur-employés appellent à la modification de **l'article 94 du RE**, à la création de **deux articles nouveaux 167a et 167b**, à la renumérotation des articles actuels **166 à 170**, à la modification des articles **173 et 175**, des articles **183, 187, 190, 191, 206bis, 207 et 210**, et enfin à la refonte du titre VI comprenant les **articles 211 à 227**, à l'exception de l'article 220.

Par souci de simplification, le Conseil synodal propose que le Synode ne soit pas appelé à voter les titres et articles dont seule la numérotation est modifiée. Il a par contre inclus dans les tableaux du présent rapport l'ensemble de ces articles et quelques autres qui n'ont pas à être modifiés, pour faciliter la vue d'ensemble des délégués et assurer la cohérence du tout. Pour autant, il conseille à chaque délégué de se munir en parallèle d'un exemplaire complet du RE actuel au moment de travailler ce rapport.

### 3. Gestion RH et relations employeur-employé

#### Rappel du contexte

Suite aux polémiques qui ont émaillé l'année écoulée et qui ont été largement débattues au Synode de juin 2015 à Vaumarcus, polémiques relatives à la gestion des ressources humaines et à la décision du Conseil synodal de mettre fin aux rapports de travail de quatre collaborateurs, le Conseil synodal s'est engagé à mettre sur pied un groupe de travail et à soumettre, au Synode, des ajustements du Règlement ecclésiastique en février 2016.

Conformément à cet engagement, le Conseil synodal a constitué, encore avant l'été, un groupe de travail composé des personnes suivantes :

- Mme Christine Habermacher, laïque, juge et membre suppléante à la Commission de discipline de l'EERV ;
- Mme Claire-Lise Walz, laïque, membre du Synode et présidente de la Commission de consécration ;
- M. Philippe Lavanchy, diacre de notre Eglise et chef de service retraité de l'Etat de Vaud ;
- M. Alain Martin, pasteur, membre du Synode et secrétaire général de la Ministérielle ;
- M. Alexandre Mayor, pasteur, membre du Synode et du comité de la Ministérielle ;
- M. John Christin, laïque, conseiller synodal répondant de l'Office des ressources humaines ;
- M. Xavier Paillard, pasteur et président du Conseil synodal.

Le groupe ainsi constitué a travaillé d'arrache-pied, en veillant d'une part au lien avec les Commissions de consécration, de discipline et de médiation, et d'autre part à la cohérence avec les négociations en cours, entre le Conseil synodal et les associations professionnelles, pour le renouvellement de la convention collective de travail (CCT). Il convient ici de préciser que les négociations sur la CCT sont à bout-touchant et qu'il a été convenu entre les parties que le projet soit annexé au présent rapport afin que les délégués au Synode puissent comprendre la cohérence prévue entre le RE et la CCT. En fonction des décisions du Synode sur le RE, la CCT pourra être ajustée puis finalisée afin d'être présentée au Synode, pour ratification, idéalement en juin 2016.

Le groupe de travail a inévitablement rencontré des difficultés à faire la part des choses entre les situations personnelles en cours – qui étaient sans cesse prises en exemple – et son mandat de proposer au Conseil synodal un ajustement du dispositif réglementaire pour le long terme. Autrement dit, il est extrêmement délicat de prendre des mesures structurelles correctrices ou de décider de nouveaux modes de fonctionnements ordinaires dans une situation conjoncturelle précise ou en situation de crise. Il convient dès lors d'être attentifs à prendre le recul nécessaire pour veiller à la cohérence et la mesure de l'entier du dispositif.

Du point de vue du Conseil synodal, il est donc important de répéter que les débats synodaux du mois de mars 2016 sur un ajustement de notre dispositif n'ont pas à instrumentaliser des cas particuliers à propos desquels le Conseil synodal est tenu à la confidentialité.

#### Analyse du problème

Depuis que l'EERV est reconnue comme institution de droit public, le Conseil synodal a la compétence de représenter l'EERV dans son rôle d'employeur des ministres et des laïcs salariés (RGO, art.19). Pour assumer cette responsabilité, le Synode a doté le Conseil synodal d'un Office des ressources humaines dont certaines compétences sont définies dans le Règlement ecclésiastique et dont d'autres compétences lui sont confiées par voie de directive par délégation du Conseil synodal. La collaboration entre Conseil synodal et Office des ressources humaines est permanente et essentielle au bon fonctionnement de l'institution. Or ce lien étroit est apparu pour d'aucuns comme le risque d'un pouvoir arbitraire sans garde-fou, ce que le Conseil synodal conteste.

Trois autres dispositions réglementaires ont complexifié la problématique :

- A l'article 191, le terme de réintégration a été utilisé pour parler d'une question de réengagement. Ce vocabulaire donne à penser qu'une personne qui n'est plus sous contrat est « exclue » de l'EERV. Or il n'en a jamais été question pour personne : ni pour un ministre qui choisit momentanément d'aller exercer son ministère dans un autre cadre institutionnel, ni pour un collaborateur (ministre ou laïc) qui cesse son activité professionnelle à l'EERV au profit d'un autre emploi ou de la retraite, ni pour un collaborateur auquel le Conseil synodal aurait signifié la fin des rapports de travail. Il conviendra donc de remplacer le terme de réintégration par celui de réengagement dans cet article. Par extension à cet ajustement, le Conseil synodal a souhaité, en accord avec le groupe de travail et la Commission de consécration, profiter d'apporter quelques précisions relatives au travail de la Commission de consécration aux articles 175 et 183.

- Aux articles 211 à 220, le Règlement ecclésiastique définit le travail de la Commission de médiation. La rédaction de ces articles doit être améliorée. Surtout, l'article 213 alinéa 2 semble exclure du champ de la médiation les conflits entre l'EERV et son personnel salarié, avec cette précision qui prête à interprétation, pour ne pas dire à confusion : « *dans la mesure où ils relèvent de l'interprétation ou de l'application de la convention collective de travail* ». Il conviendra de clarifier les choses et de ne pas exclure les relations de travail du champ de la médiation.
- Enfin aux articles 221 à 227, le Règlement ecclésiastique définit le travail de la Commission de discipline en introduisant à l'article 222 alinéa 2 la même confusion qu'à propos de la Commission de médiation, confusion renforcée par le fait que le Conseil synodal se retrouve en situation de décider, dans la perspective d'un licenciement, s'il fait appel à la Commission discipline (suivant l'alinéa 1) ou s'il considère que c'est de sa compétence d'employeur (suivant l'alinéa 2). Cette ambiguïté devra être levée.

Quelques voix éparses se sont élevées pour demander au Synode que la responsabilité de représenter l'EERV dans son rôle d'employeur soit retirée au Conseil synodal afin d'éviter que l'exercice de la responsabilité d'employeur – et les tensions qui en découlent – affaiblisse l'autorité spirituelle du Conseil synodal. Cette option n'a pas été suivie par le groupe de travail. A ce propos, il convient de préciser que c'est le Synode qui assume la responsabilité théologique et ecclésiologique dans l'EERV. Il convient également de souligner l'importance de ne pas dissocier la responsabilité d'employeur de la responsabilité exécutive de conduite de l'Eglise dans laquelle les ressources humaines représentent plus de 80% du budget ! En revanche, il convient de donner aux employés qui se sentent lésés la possibilité de pouvoir faire appel à une instance tierce avant d'éventuellement porter leur différend devant les tribunaux.

C'est sur la base de ces quelques constats importants que le groupe de travail a passé au crible le Règlement ecclésiastique avant de proposer une nouvelle rédaction de nombreux articles au Conseil synodal. Que le groupe soit ici grandement remercié pour son excellent travail malgré des délais restreints. Si quelques propositions du groupe ont encore été toilettées par le Conseil synodal suite à ses contacts avec la Commission de médiation, c'est globalement l'ensemble des propositions qui ont été retenues et qui sont proposées au Synode dans les pages qui suivent.

## Les principales mesures proposées

### A. Introduction des devoirs réciproques employeur-employés

Le RE actuel ne mentionne que partiellement les devoirs de l'employé à l'endroit de l'employeur et pas du tout ceux de l'employeur à l'endroit des employés. Il est apparu légitime de consacrer deux articles à préciser cela en introduction au sous-titre sur le personnel et de reprendre pour ce faire aux articles 166 a et 166 b les articles 5 et 50 de la Loi sur le personnel de l'Etat de Vaud.

### B. Les relations de travail sont régies par la CCT et par le RE

Puisque le champ d'action des Commissions de médiation et de discipline recouvre désormais aussi les relations de travail, il convient de préciser à l'article 173 que celles-ci ne sont plus gérées uniquement par la CCT mais également par le Règlement ecclésiastique. Dans la mesure où le champ de travail de la Commission de discipline est élargi, il est proposé de l'appeler désormais **Commission de traitement des litiges**, une désignation qui couvre à la fois les notions de discipline, de conflits et de contestations.

### C. Les relations de travail ne sont pas exclues de la médiation

Les relations de travail ne sont plus exclues du champ de la Commission de médiation. Les parties s'engagent à privilégier la médiation pour la résolution des conflits. Ces principes sont déclinés aux articles 210 à 220, aux articles 206bis et 207 ainsi que dans la CCT.

### D. Les décisions de l'ORH peuvent être contestées

Les décisions de l'ORH prises en application du RE et de la CCT peuvent être contestées auprès de la Commission de traitement des litiges. Les articles 94 et 225 en précisent les modalités. Les décisions de l'ORH prises par délégation du Conseil synodal, en application de la directive du Conseil synodal pour l'exécution des activités qui sont confiées à l'ORH, peuvent faire l'objet d'une demande de réexamen auprès du Conseil synodal.

### E. Le Conseil synodal doit solliciter la Commission de traitement des litiges lorsqu'il envisage un licenciement

Sauf en cas de licenciement avec effet immédiat pour justes motifs, le Conseil synodal doit désormais systématiquement solliciter la Commission de traitement des litiges pour investigation et préavis lorsqu'il envisage un licenciement. Les articles 222 à 227 sur la Commission de traitement des litiges sont modifiés en conséquence. Et pour garantir la totale indépendance de la Commission de traitement

des litiges par rapport au Conseil synodal, il est précisé que cette dernière est désormais élue par le Synode sur proposition du bureau du Synode et non plus du Conseil synodal.

#### Les risques inhérents au projet

Le dispositif proposé est encore plus lourd que celui de l'actuel Règlement, ce qui appelle deux remarques :

- Le nombre d'instances en interaction permanente dans l'EERV est important ; c'est le prix à payer pour la structure presbytéro-synodale de notre Eglise à laquelle nous tenons. L'articulation des rôles de chaque instance est une question complexe ; elle engendre déjà aujourd'hui certains risques de triangulation. L'augmentation des instances susceptibles d'intervenir lors de problèmes ministériels (Commission de médiation et/ou de traitement des litiges) en plus de l'ORH, d'un conseil régional et d'un conseil d'activité, par exemple, ne va pas simplifier les choses. Dès lors il conviendra vraiment de veiller à ce que les instances impliquées soient informées pour éviter toute triangulation.

- Par ailleurs, le nombre de sollicitations – fondées ou non – des Commissions de médiation et de traitement des litiges pourrait fortement augmenter. Si cela devait se vérifier, lesdites commissions ne pourraient plus fonctionner avec les moyens dont elles disposent aujourd'hui. Le recours à un dispositif toujours plus « juridique » a un coût humain et financier.

#### En guise de conclusion

Le Conseil synodal appelle le Synode à faire preuve de modération. Il répète sa crainte de remodeler un dispositif pérenne en fonction de circonstances conjoncturelles et de cas particuliers. Par le présent rapport, le Conseil synodal a la conviction de répondre aux inquiétudes émanant du Synode et du comité de la Ministérielle en matière de gestion RH. Pour autant, il appelle le Synode à ne pas forcer le trait, ni à complexifier encore les mesures correctives proposées dans le présent rapport. L'EERV pourrait en sortir ingouvernable et en perdre sa légitimité d'institution de droit public.

**Indication de lecture des tableaux :** dans la version actuelle ce qui est appelé à disparaître est biffé. Dans la version proposée les ajouts sont soulignés.

RE - VERSION ACTUELLE	RE - VERSION PROPOSEE	EXPLICATIONS - COMMENTAIRES
<b>Sous-titre II Organisation cantonale</b>		
<b>Chapitre II Conseil synodal (art. 19 RGO)</b>		
<b>Section III Services cantonaux (art. 14 RGO)</b>		
<b>Office des ressources humaines Article 94</b>		
L'Office des ressources humaines (ORH) développe et met en œuvre la politique des ressources humaines. Il assure la gestion et l'accompagnement du personnel salarié de l'EERV.		
	<u>Il porte attention aux conditions de travail et aide les collaborateurs qui rencontrent des difficultés professionnelles momentanées, par la mise à disposition d'une structure d'encadrement ou d'accompagnement.</u>	
Il assure la formation des personnes salariées et des conseils de l'EERV. Il s'assure de la formation des bénévoles dans l'Eglise.		
	<u>Les décisions prises par l'ORH en application du RE (art. 187, 206bis et 208) ou de la CCT peuvent faire l'objet d'une contestation devant la Commission de traitement des litiges aux conditions des articles 222 à 227.</u>	L'ajout de ce quatrième alinéa dans l'article qui définit la mission de l'Office des ressources humaines est l'une des propositions fortes que le Conseil synodal propose pour remédier aux polémiques qui ont vu le jour en 2015 à propos de la gestion RH. La possibilité donnée à tout collaborateur de contester une décision de l'ORH obligera cet Office à rendre ses décisions systématiquement par écrit.
<b>Titre V Personnel</b>	<b><u>TITRE V Ressources humaines</u></b>	
	<b><u>Sous-titre II Personnel</u></b>	NB : le sous-titre 1 Sacerdoce universel est placé avant les articles 166 a et b, conformément au rapport sur la reconnaissance des ministères des laïques.
<b>Chapitre premier Catégories de personnel</b>	<b><u>Chapitre premier Principes généraux et définitions</u></b>	Les modifications proposées, qui résultent du travail du groupe que le Conseil synodal a constitué pour apporter des ajustements au RE en matière de gestion RH, conformément à son engagement du synode de juin 2015 à Vaumarcus, ont amené le Conseil synodal à restructurer en profondeur cette partie du RE

	<b>Section I Relations employeur-employés</b>	
	<b>Politique du personnel Article 167 a</b>	Article nouveau
	<u>Le Conseil synodal définit la politique du personnel dont il confie la mise en œuvre à l'ORH, au sens de l'article 94.</u>	
	<u>Celle-ci a notamment pour but de créer des conditions de travail adéquates pour favoriser l'engagement de collaborateurs compétents, promouvoir une formation continue, développer un environnement de travail propice à la motivation et à la mobilité professionnelle dans l'optique d'assurer des prestations efficaces et de qualité.</u>	L'article 167 a introduit les devoirs de l'employeur à l'égard des employés. Il est une reprise fidèle de l'article 5 de la LPers qui régit les relations entre l'Etat de Vaud et l'ensemble de la fonction publique. Avec l'article 167 b, ils posent le cadre général des relations entre employeur et employés.
	<u>Le Conseil synodal prend les mesures nécessaires à la protection de la santé et de la personnalité des collaborateurs, notamment par des dispositions de lutte contre le harcèlement et le mobbing. Il définit les mesures propres à garantir l'égalité de traitement et l'égalité des chances entre femmes et hommes.</u>	
	<u>Les instances responsables de postes, au sens de l'article 197, veillent à confier les tâches de manière équitable en tenant compte du cahier des charges, du volume de travail et des compétences de chacun. Elles définissent clairement leurs attentes en termes de missions, d'objectifs et de tâches. Elles mettent à disposition les moyens nécessaires et assurent un contrôle adéquat de l'activité.</u>	
	<b>Diligence et fidélité Article 167 b</b>	Article nouveau
	<u>Les collaborateurs s'engagent à fournir des prestations de qualité. Ils accomplissent leurs tâches dans un souci d'efficacité et de conscience professionnelle. Ils travaillent dans un esprit d'entraide et de collaboration.</u>	L'article 167 b introduit les devoirs de l'employé à l'égard de l'employeur. Il est une reprise fidèle de l'article 50 de la LPers qui régit les relations entre l'Etat de Vaud et l'ensemble de la fonction publique.
	<u>Les collaborateurs doivent agir en toute circonstance de manière professionnelle et conformément aux intérêts de l'EERV, dans le respect des normes en vigueur, des missions et des directives de l'employeur et des instances responsables de postes.</u>	

	<u>Conformément au devoir de discrétion, ils ne doivent pas révéler des faits destinés à rester confidentiels.</u>	
<b>Section I Missions et fonctions des salariés dans l'EERV</b>	<b>Section II Missions et fonctions des salariés dans l'EERV</b>	Seule la numérotation de la section change.
<b>Principe Article 166</b>	<b>Principe Article 168</b>	Seule la numérotation de l'article change
(6) Les ministres (pasteurs ou diacres) et les laïcs (animateurs d'Eglise, animateurs de paroisse ou employés) accomplissent leurs missions et exercent leurs fonctions dans le cadre de la discipline et des décisions des conseils dont dépendent leurs activités.		
<b>Pasteur Article 167</b>	<b>Pasteur Article 169 a</b>	Seule la numérotation de l'article change
(6) Le pasteur exerce le ministère de la proclamation de la Parole et de l'administration des sacrements indispensable à la mission de l'Eglise. Il rassemble le peuple de Dieu et le forme au service et au témoignage dans le monde. Il anime et stimule la vie du lieu d'Eglise où il exerce son ministère.		
<b>Diacre Article 168</b>	<b>Diacre Article 169 b</b>	Seule la numérotation de l'article change
(6) Le diacre exerce un ministère de communion et de service indispensable au ministère de l'Eglise. Il accompagne le peuple de Dieu et l'entraîne au service et au témoignage dans le monde. Il anime et stimule la vie du lieu d'Eglise où il exerce son ministère.		
<b>Animateur d'Eglise Article 169</b>	<b>Animateur d'Eglise Article 170 a</b>	Seule la numérotation de l'article change
(6) L'animateur d'Eglise assume, selon sa formation et ses compétences, des activités de la vie et de la mission de l'Eglise.		
<b>Animateur de paroisse Article 169 bis</b>	<b>Animateur de paroisse Article 170 b</b>	Seule la numérotation de l'article change
(6) L'animateur de paroisse assume, selon ses compétences, des activités de la vie et de la mission de la paroisse.		



<b>Employé Article 170</b>	<b>Employé Article 170 c</b>	Seule la numérotation de l'article change
(6) L'employé assume des tâches de support à la mission de l'Eglise et exerce des charges dans l'intendance, l'administration ou la direction, selon sa formation et ses compétences.		
<b>Section II Statut du personnel de l'EERV</b>	<b>Section III Statut du personnel de l'EERV</b>	Seule la numérotation de la section change
<b>Statuts des salariés Article 171</b>		
(6) Les statuts des personnes salariées sont : titulaire, suffragant, apprenti, stagiaire, vicaire, remplaçant, auxiliaire. Le titulaire est une personne régulièrement nommée dans un poste. Le suffragant est un candidat à la consécration ou à l'agrégation. Son affectation est décidée par l'Office des ressources humaines. L'apprenti est une personne en formation engagée dans le cadre des tâches de support à la mission de l'Eglise. Le stagiaire est une personne en formation engagée dans le cadre des tâches de support ou dans le cadre de la formation de pasteur ou de diacre. Le vicaire est un ministre engagé en cas de vacance de poste. Le remplaçant est une personne engagée en cas de maladie, de congé prolongé, de congé sabbatique, de service ou de mandat extraordinaires d'un salarié. L'auxiliaire est une personne engagée pour des tâches particulières.		
<b>Droits des suffragants, des vicaires et des remplaçants Article 172</b>		
(6) Les suffragants, les vicaires et les remplaçants ont les droits et devoirs liés à la fonction qu'ils occupent.		

<b>Convention collective de travail Article 173</b>		
Les questions qui concernent les relations de travail pour ces différentes catégories de personnel sont régies par la convention collective de travail pour le personnel de l'EERV.	Les questions qui concernent les relations de travail pour ces différentes catégories de personnel sont régies <u>par le présent Règlement et</u> par la convention collective de travail pour le personnel de l'EERV.	Certains aspects des relations de travail étant géré par le RE et plus seulement par la CCT, il s'agit ici d'en introduire le principe.
<b>Section III Statut du personnel des paroisses</b>	<b>Section IV Statut du personnel des paroisses</b>	Seule la numérotation de la section change
<b>Personnel paroissial Article 174</b>		
(6) Les paroisses peuvent engager à leurs frais, avec l'accord de l'Office des ressources humaines sur préavis du conseil régional, et aux mêmes conditions que les salariés de l'EERV, des ministres ou des animateurs d'Eglise. La gestion en est assurée par l'Office des ressources humaines.  Les paroisses peuvent engager à leurs frais des employés ou des animateurs de paroisse. La gestion peut en être confiée à l'Office des ressources humaines.  Le Conseil synodal propose aux paroisses un contrat-type d'engagement du personnel paroissial, qui peut être adapté aux besoins locaux.		
<b>Chapitre II Conditions à l'engagement</b>		
<b>Section I Conditions à l'engagement comme ministre</b>		
<b>Principe Article 175</b>		
<del>Pour exercer</del> un ministère pastoral ou diaconal en qualité de titulaire, il faut avoir été consacré ou agrégé comme pasteur ou diacre dans l'EERV.	<u>Pour être engagé dans</u> un ministère pastoral ou diaconal en qualité de titulaire, il faut avoir été consacré ou agrégé comme pasteur ou diacre dans l'EERV.	
	<u>La consécration ou l'agrégation ne donnent pas automatiquement le droit d'être engagé dans l'EERV.</u>	La consécration/agrégation, qui relève d'une décision de la Commission de consécration, a toujours été dissociée du droit à l'emploi, qui relève du Conseil synodal.  Il est néanmoins apparu judicieux au groupe de travail de préciser clairement cette distinction.

<b>Sous-section I Conditions d'accès au ministère</b>		
<b>Articles 176 et 177 inchangés</b>		
<b>Sous-section II Commission de consécration et d'agrégation</b>		
<b>Articles 178 à 183 inchangés</b>		
<b>Autres dispositions Article 183</b>		
(2)(6) Le Synode adopte les critères d'admission à l'exercice des ministères.		
La Commission de consécration et d'agrégation édicte les dispositions concernant les démarches de candidature à la consécration et à l'agrégation, ainsi que les examens y relatifs.	La Commission de consécration et d'agrégation édicte les dispositions concernant les démarches de candidature à la consécration et à l'agrégation, ainsi que <u>les procédures d'examens</u> y relatifs.	
	<u>En cas de décision positive, la Commission de consécration et d'agrégation ne peut pas l'assortir de conditions.</u>	Pour éviter des difficultés rencontrées récemment par l'ORH suite à des réserves formulées par la Commission de consécration à un candidat accepté à la consécration, il est apparu nécessaire de préciser la forme d'une décision positive de la Commission de consécration
	<u>En cas de décision négative, la Commission de consécration et d'agrégation peut adresser au candidat des recommandations écrites.</u>	De même, il est apparu nécessaire de préciser la forme d'une décision négative de la Commission de consécration.
Un candidat refusé ne peut se représenter qu'une seule fois.	Un candidat refusé ne peut <u>se présenter à nouveau qu'une seule fois par période de sept ans à compter de la première décision.</u>	Enfin, le Conseil synodal, en accord avec le groupe de travail et la Commission de consécration, propose d'élargir la possibilité pour un candidat de se représenter après un refus.  La formulation retenue permet à un candidat de se représenter s'il le désire rapidement après un refus, mais une seule fois par période de 7 ans à compter de la première décision.
Les décisions de la commission sont susceptibles d'un recours écrit et motivé auprès de la Commission de recours en matière de procédure, dans les dix jours suivant la notification de la décision.		
Le recours ne peut porter que sur la procédure.		

<b>Section II Conditions à l'engagement comme animateur d'Eglise et animateur de paroisse</b>		
<b>Articles 184 et 184 bis inchangés</b>		
<b>Section III Conditions à l'engagement comme employé</b>		
<b>Article 184 ter inchangé</b>		
<b>Chapitre III Formations en cours d'emploi</b>		
<b>Articles 185 et 186 inchangés</b>		
<b>Formation complémentaire Article 187</b>		
(6) Lors d'un changement de poste, tout ministre peut être tenu de suivre une formation complémentaire décidée par l'Office des ressources humaines. Celle-ci remplace le droit ou l'obligation à une formation continue.		L'article 187 mentionne clairement une compétence décisionnelle de l'ORH qui peut donc faire l'objet d'une contestation en application de l'article 94.
	<u>En application de l'article 94, cette décision peut faire l'objet d'une contestation devant la Commission de traitement des litiges aux conditions des articles 222 à 227.</u>	
<b>Articles 188 et 189 inchangés</b>		
<b>Chapitre IV Engagement dans l'EERV et résiliation du contrat de travail</b>		
<b>Autorité d'engagement et de résiliation du contrat de travail Article 190</b>		
Le Conseil synodal est compétent pour engager une personne ou résilier un contrat de travail, sur préavis de l'Office des ressources humaines.		
Le Conseil synodal peut décider d'entendre un candidat à un engagement.		
Le Conseil synodal peut déléguer à l'Office des ressources humaines la compétence d'engager les vicaires, les suffragants, les stagiaires et les apprentis.	Le Conseil synodal peut déléguer à l'Office des ressources humaines la compétence d'engager <u>les remplaçants</u> , les vicaires, les suffragants, les stagiaires et les apprentis.	L'ORH est également compétent pour engager les remplaçants (qui accomplissent le travail à la place d'un employé absent). Il s'agit d'un toilettage sans incidence.

<b>Réintégration Article 191</b>	<b>Réengagement Article 191</b>	
Un ministre consacré ou agrégé dans l'EERV qui n'a pas ou plus de rapport de travail avec elle et qui souhaite une réintégration s'adresse au Conseil synodal. Le Conseil synodal en décide, sur préavis de l'Office des ressources humaines.	Un ministre consacré ou agrégé dans l'EERV qui n'a pas ou plus de rapport de travail avec elle et qui souhaite être réengagé s'adresse au Conseil synodal. Le Conseil synodal en décide, sur préavis de l'Office des ressources humaines.	Le mot de « réintégration » s'est avéré maladroit, donnant à penser que le ministre qui n'est plus sous contrat est sorti de l'EERV. Il ne s'agit que d'une question de relations de travail. Le mot réengagement paraît donc plus adéquat.
<b>Chapitre V Enveloppes et dotations</b>		
<b>Articles 192 à 196 inchangés</b>		
<b>Chapitre VI Responsabilité des postes</b>		
<b>Articles 197 à 199 inchangés</b>		
<b>Chapitre VII Repourvue et changement de poste</b>		
<b>Article 200 inchangé</b>		
<b>Section I Repourvue de poste</b>		
<b>Articles 201 à 205 ter inchangés</b>		
<b>Section II Durée et bilan de mandat</b>		
<b>Durée des mandats Article 206</b>		
Un ministre nommé dans un poste l'est pour un premier mandat d'une durée de cinq ans. Le mandat peut être renouvelé, par période de trois ans.		
<b>Bilan de mandat Article 206bis</b>		
Une année avant la fin de mandat, un bilan permet au ministre ou à l'animateur d'Eglise et au conseil responsable de l'activité de demander de prolonger le mandat ou de mettre un terme à l'activité.		
	<u>En cas de désaccord sur les conclusions du bilan, la Commission de médiation peut être saisie.</u>	Avant que le bilan soit transmis à l'ORH, il est important de chercher un consensus entre les parties. Dans cette perspective, le recours à la Commission de médiation peut être utile.
L'Office des ressources humaines décide, sur préavis du conseil responsable de poste. Le Conseil synodal précise les modalités des bilans dans une directive.		

	<u>En application de l'article 94, cette décision peut faire l'objet d'une contestation devant la Commission de traitement des litiges aux conditions des articles 222 à 227.</u>	L'article 206 bis mentionne clairement une compétence décisionnelle de l'ORH qui peut donc faire l'objet d'une contestation en application de l'article 94.
<b>Section III Changement de poste</b>		
<b>Demande de changement de poste Article 207</b>		
(6) Les personnes et les organes suivants peuvent adresser une demande de changement de poste auprès de l'Office des ressources humaines : a) le ministre qui souhaite changer de poste ; b) le conseil régional, pour un poste de la dotation régionale ; c) le Conseil synodal, pour un poste cantonal de service ou d'office ; d) le Conseil synodal, pour un poste des missions exercées en commun.		
	<u>Dans le cas où l'ORH constate un désaccord entre le ministre et le conseil responsable de poste concernant une telle demande, il leur recommande de saisir la Commission de médiation.</u>	Ici encore, le recours à la Commission de médiation doit être préconisé par l'ORH en cas de désaccord entre les parties. L'objectif est toujours d'éviter le conflit.
L'office des ressources humaines a la compétence d'initier lui-même un changement de poste.		
<b>Acceptation de la demande de changement de poste Article 208</b>		
(6) Tenant compte de la mission de l'EERV, des contraintes institutionnelles et personnelles et de la gestion prévisionnelle des postes, l'Office des ressources humaines décide d'accepter ou non la demande de changement de poste. En cas d'acceptation, l'Office des ressources humaines fixe la date de libération du poste. En principe, le ministre reste au poste qu'il occupe jusqu'à cette date. L'Office des ressources humaines informe le ministre des postes à repourvoir et des possibilités de remplacement ou de mandat. Le ministre peut entreprendre des démarches s'il a l'accord de l'Office des ressources humaines.		

	<u>En application de l'article 94, cette décision peut faire l'objet d'une contestation devant la Commission de traitement des litiges aux conditions des articles 222 à 227.</u>	L'article 208 mentionne clairement une compétence décisionnelle de l'ORH qui peut donc faire l'objet d'une contestation en application de l'article 94.
<b>Empêchements à la libération d'un poste Article 209</b>		
(6) Il n'y a pas de libération de poste lorsque : a) le ministre est en poste depuis moins de cinq ans, sous réserve de cas particuliers ; b) une procédure disciplinaire est en cours ou sur le point de débiter. Les exceptions sont réservées ; c) le Conseil synodal décide que le départ du titulaire du poste porte atteinte aux intérêts de l'EERV.		
<b>Situation en cas de libération d'un poste Article 210</b>		
Le ministre ou le laïc reste au bénéfice de son contrat d'engagement de durée indéterminée au taux d'activité existant.		
Si le ministre ou le laïc n'est pas nommé à un nouveau poste, l'Office des ressources humaines est compétent pour l'affecter en qualité de vicaire à un poste existant pour une durée de dix-huit mois au maximum, ou pour lui confier des tâches à concurrence du taux d'activité figurant dans le contrat pour une durée de trois mois au maximum.		
En cas de refus de la part du ministre ou du laïc, le contrat peut être résilié.	En cas de refus de la part du ministre ou du laïc, le contrat peut être résilié <u>par le Conseil synodal.</u>	
Si, dix-huit mois après la libération du poste, le ministre ou le laïc n'a pas été désigné ou élu à un poste, son contrat peut être résilié.	Si, dix-huit mois après la libération du poste, le ministre ou le laïc n'a pas été désigné ou élu à un poste, son contrat peut être résilié <u>par le Conseil synodal.</u>	
La résiliation obéit aux dispositions de la convention collective de travail.	<u>Au surplus</u> , la résiliation obéit aux dispositions <u>des articles 222 à 227 du présent Règlement et à celles de la Convention collective de travail.</u>	Les articles 222 à 227 précisent certaines modalités de licenciement. Ils doivent donc être mentionnés ici.

<b>TITRE VI GESTION DES CONFLITS ET DISCIPLINE</b>		
<b>Chapitre I Médiation</b>	<b>Chapitre I Définitions</b>	Un chapitre général permettant de définir la discipline et le conflit est introduit au début du titre VI
<del>Objectifs Article 211</del>	<b>Discipline Article 211 (ancien 221)</b>	
<del>L'institution d'une procédure de médiation a pour but de :</del> a) <del>prévenir les conflits et favoriser leur résolution à l'amiable ;</del> b) <del>contribuer à déceler les dysfonctionnements éventuels ;</del> c) <del>proposer des améliorations.</del>	Sous l'angle théologique, la discipline recouvre les règles fondamentales que l'EERV s'est données pour définir son identité, soit les Principes constitutifs et le serment de consécration.	La définition proposée ici est la reprise sans changement de l'article 221 du RE actuel.
	Sous l'angle institutionnel, la discipline recouvre l'ensemble des lois, règlements, résolutions, décisions et directives qui régissent la vie de l'EERV.	La définition proposée ici est la reprise sans changement de l'article 221 du RE actuel.
<del>Définition du conflit Article 212</del>	<b>Conflit Article 212</b>	
<del>Il y a conflit lorsqu'une situation de tension préjudiciable à la vie d'un lieu d'Eglise de l'EERV est constatée par une ou plusieurs personnes de l'EERV ou par tout organe de l'EERV.</del>	Il y a conflit lorsqu'une situation de tension <u>est</u> préjudiciable à la vie d'un lieu d'Eglise de l'EERV <u>ou à une personne employée ou en charge d'une fonction élective dans l'EERV.</u>	La définition du conflit est étendue à toute tension préjudiciable à une personne, employée ou en charge d'une fonction élective dans l'EERV. Il ne paraît par contre pas opportun de l'étendre à toute personne qui se reconnaît ou non membre de l'EERV.
	<u>En particulier, un conflit peut naître d'un manquement à la discipline ou du non-respect des principes généraux régissant les relations entre employeur et employés, au sens des articles 167a et 167b.</u>	La référence aux articles repris de la LPers relatifs aux devoirs de l'employeur et de l'employé permet de bien baliser le champ concerné.
	<b>Chapitre II Commission de médiation</b>	Changement de numérotation du chapitre
<b>Champ d'action Article 213</b>	<b>Médiation Article 213</b>	
<del>Le champ d'action de la médiation comprend les conflits survenant au sein de l'EERV. Les conflits entre l'EERV et son personnel salarié, dans la mesure où ils relèvent de l'interprétation ou de l'application de la convention collective de travail, sont réglés par celle-ci.</del>	<u>La médiation a pour but de :</u> a) <u>rétablir ou améliorer la communication entre les personnes ou instances en conflit ;</u> b) <u>favoriser la résolution des conflits à l'amiable.</u> <u>C'est un processus volontaire et constructif dans lequel les parties et les médiateurs s'engagent à respecter une stricte confidentialité.</u>	L'actuel article 213 – dont l'interprétation n'était claire pour personne – a été supprimé. Il est remplacé par un article qui définit la médiation. En particulier, l'articulation des articles 212 et 213 implique que les conflits dans le cadre des rapports de travail peuvent aussi faire l'objet d'une demande à la Commission de médiation.



<b>Commission de médiation Article 214</b>	<b>Désignation et organisation Article 214</b>	Changement de titre uniquement
<p>La Commission de médiation est une commission permanente de trois membres désignés au début de chaque législature par le bureau du Synode sur proposition du Conseil synodal. Elle est totalement indépendante.</p> <p>Elle s'organise elle-même.</p> <p>Elle peut s'adjoindre deux membres supplémentaires agréés par les parties.</p> <p>Elle n'entretient aucun rapport avec les médias.</p>		
<b>Mise en œuvre de la Commission de médiation Article 215</b>	<b>Intervention Article 215</b>	Changement de titre
<p>La Commission de médiation intervient à la demande des personnes ou des organes directement concernés par le conflit.</p>		
	<u>L'employeur et l'employé s'engagent à privilégier la médiation en cas de tension ou de conflit.</u>	Déclaration d'intention importante à laquelle s'engage aussi les associations professionnelles dans la CCT, art. 36.
	<u>A défaut, et lorsqu'il constate une impasse dans la résolution d'un conflit, le Conseil synodal convoque les parties à une rencontre de présentation du processus de médiation par un membre de la commission afin de les inciter à y recourir.</u>	Le recours à la Commission de médiation doit rester volontaire, mais ne doit pas rester méconnu. Le Conseil synodal est habilité à convoquer les parties à une rencontre pour présenter le travail de la Commission de médiation. Les parties restent évidemment libres, après cette rencontre, de faire appel ou non à la Commission de médiation.
	<u>Les parties engagées dans une médiation renoncent à saisir d'autres instances (Commission de traitement des litiges, autorités judiciaires) tant que le processus est en cours, sous réserve des délais imposés par le droit ordinaire.</u>	La médiation a pour but d'éviter des procédures devant la Commission de traitement des litiges ou devant la justice. Aussi, il est important que les parties en conflit renoncent à d'autres procédures durant le temps de la médiation. Les délais imposés par le droit ordinaire – par exemple pour contester une décision ou intenter une action en justice – sont évidemment réservés. Cet article implique également que les parties renoncent à se faire accompagner d'un avocat pour la médiation.
	<u>Demeure réservée la faculté pour l'employeur de procéder à un licenciement immédiat en cas de justes motifs.</u>	En dérogation de l'alinéa 2, l'employeur ne peut pas privilégier la médiation s'il décide d'un licenciement immédiat en cas de justes motifs.

<b>Rôle de la Commission de médiation Article 216</b>	<b>Rôle Article 216</b>	
La Commission de médiation cherche, dans la mesure du possible, une solution qui puisse donner satisfaction aux parties. Elle procède aux investigations qu'elle juge utiles et peut donner des conseils aux parties ou faire des recommandations.	<u>La Commission de médiation accompagne les parties en conflit dans la recherche d'une solution commune qui puisse leur donner satisfaction.</u>	Rédaction nouvelle qui précise le rôle de la Commission de médiation et qui exclut un rôle d'investigation ou de proposition de solution.
Elle n'a pas la compétence de prendre des décisions, ni de suspendre ou modifier des décisions prises par des organes.		
	<u>Elle peut proposer au Conseil synodal des mesures pour remédier à des dysfonctionnements qu'elle aurait identifiés ou lui adresser toute autre recommandation.</u>	La force de proposition de la Commission de médiation n'est pas liée à des situations particulières ; elle s'adresse uniquement au Conseil synodal, et par lui aux autres instances de l'EERV, afin de leur permettre de prendre des dispositions pour prévenir des conflits.
<b>Procédure Article 217</b>		
La Commission de médiation entend le(s) requérant(s), prend les contacts avec les parties en cause et évalue la requête.	<u>Lorsque la Commission de médiation est sollicitée par une partie, elle prend contact avec l'autre partie en cause et les entend toutes les deux.</u>	Reformulation plus précise
Elle décide de la suite de la procédure et de son mode d'intervention, en accord avec les parties.		
Elle peut, toujours avec l'accord des parties, informer le Conseil synodal qu'une médiation a été demandée.	<u>Si les circonstances qui ont conduit à saisir la Commission de médiation font l'objet d'une intervention d'autres instances de l'EERV, la Commission de médiation, avec l'accord des parties, informe ces instances qu'une médiation est en cours. Dans ce cas, l'issue de la médiation leur sera également communiquée, les parties définissant ensemble la forme et le contenu de cette communication.</u>	Il convient de se prémunir contre les interférences de démarches parallèles et les risques de triangulations ; En particulier, il s'agit d'éviter des interventions parallèles de l'ORH et de la Commission de médiation. L'accord des parties est toujours requis pour informer les instances concernées.
<b>Aboutissement de la médiation Article 218</b>		
La médiation aboutit si un accord est trouvé entre les parties. S'il y a lieu, et si les parties sont d'accord, la commission en informe le ou les organe(s) de l'EERV concerné(s).	La médiation aboutit si un accord est trouvé entre les parties. S'il y a lieu, et si les parties sont d'accord, la commission en informe le ou les organe(s) de l'EERV concerné(s). <u>Dans ce cas, les parties définissent ensemble la forme et le contenu de cette communication.</u>	La précision est ajoutée par analogie à l'article précédant.

<p><b>Non aboutissement de la médiation</b> <b>Article 219</b></p>		
<p>(2) Si la médiation n'aboutit pas, la Commission de médiation peut, avec l'accord des parties, en informer le Conseil synodal.</p> <p><del>Si la Commission de médiation avait informé le Conseil synodal qu'une médiation avait été demandée, elle doit l'informer en cas d'échec de la médiation.</del></p>	<p>(2) Si la médiation n'aboutit pas, la Commission de médiation peut, avec l'accord des parties, en informer le Conseil synodal. <u>Dans ce cas, les parties définissent ensemble la forme et le contenu de cette communication.</u></p>	<p>Le second alinéa peut être supprimé dans la mesure où il est inclus dans l'alinéa 3 de l'article 217.</p> <p>La précision est ajoutée par analogie aux articles précédents.</p>
<p><b>Gratuité Article 220</b></p>		
<p>La procédure de médiation est gratuite. Les éventuels frais sont pris en charge par l'EERV.</p>		
<p><b>Chapitre II Discipline</b></p>	<p><b>Chapitre III Commission de traitement des litiges</b></p>	<p>Changement de numérotation et de nom</p>
<p><b>Définition Article 221</b></p>	<p><b>Champ d'action Article 221</b></p>	
<p><del>Sous l'angle théologique, la discipline recouvre les règles fondamentales que l'EERV s'est données pour définir son identité, soit les Principes constitutifs et le serment de consécration.</del></p> <p><del>Sous l'angle institutionnel, la discipline recouvre l'ensemble des lois, règlements, résolutions, décisions et directives qui régissent la vie de l'EERV.</del></p>	<p>La Commission de traitement des litiges peut être saisie</p> <p>a) <u>pour les cas de problème de discipline au sens de l'article 211</u></p> <p>b) <u>pour les cas de conflit au sens de l'article 212</u></p> <p>c) <u>pour les contestations de décision de l'ORH au sens de l'article 94.</u></p>	<p>L'article 221 est repris entièrement à l'article 211</p> <p>Le champ d'action de la Commission de traitement des litiges est élargi aux questions de conflits et de contestation des décisions de l'ORH au sens de l'article 94</p>
	<p><u>La Commission de traitement des litiges doit être saisie par le Conseil synodal pour investigations et préavis (au sens des art. 226 et 227) lorsqu'il envisage le licenciement d'une personne salariée par l'EERV après le temps d'essai.</u></p> <p><u>Sont réservés les cas de licenciement immédiat pour justes motifs, les cas de résiliation en raison d'une modification structurelle et les licenciements collectifs.</u></p>	<p>La Commission de traitement des litiges doit être saisie par le Conseil synodal pour investigation et préavis dans la perspective d'un licenciement. Cette disposition répond à la volonté du Synode de savoir le Conseil synodal conseillé par un regard tiers et différent de l'ORH avant de décider de mettre fin aux rapports de travail.</p>
<p><b>Champ d'action Article 222</b></p>	<p><b>Composition et élection Article 222</b></p>	<p>Reprise de l'ancien article 223</p>
<p><del>Le champ d'action de la discipline comprend les manquements dans la pratique du ministère ou l'exercice d'une responsabilité, tant pour les ministres que pour les laïcs.</del></p>	<p><u>La Commission de traitement des litiges est une commission permanente élue par le Synode sur proposition du bureau du Synode.</u> Elle est totalement indépendante.</p>	<p>Afin de garantir la totale indépendance de la Commission de traitement des litiges, il est proposé qu'elle soit élue par le Synode, non plus sur proposition du Conseil synodal mais du bureau du Synode.</p>

Les conflits entre l'EERV et son personnel salarié, dans la mesure où ils relèvent de l'interprétation ou de l'application de la convention collective de travail, sont réglés par celle-ci.	Elle compte cinq membres, dont au moins un juriste, un pasteur et un laïc ayant une expérience de la vie de l'Eglise. Elle s'organise elle-même.	
<b>Commission de discipline — Article 223</b>	<b>Remplaçants Article 223</b>	
La Commission de discipline est une commission permanente élue par le Synode sur proposition du Conseil synodal. Elle est totalement indépendante. Elle compte cinq membres, dont au moins un juriste, un pasteur et un laïc ayant une expérience de la vie de l'Eglise. Elle s'organise elle-même.	Le Synode élit simultanément, sur proposition du bureau du Synode, cinq remplaçants (dont au moins un juriste, un pasteur et un laïc ayant une expérience de la vie de l'Eglise) qui puissent intervenir, pendant la législature, en cas de vacance au sein de la commission ou de récusation d'un ou plusieurs de ses membres.	Reprise de l'ancien article 224 – sur proposition du bureau du Synode par analogie à l'article 223
<b>Remplaçants Article 224</b>	<b>Règles de procédure Article 224</b>	
Le Synode élit simultanément, sur proposition du Conseil synodal, cinq remplaçants (dont au moins un juriste, un pasteur et un laïc ayant une expérience de la vie de l'Eglise) qui puissent intervenir, pendant la législature, en cas de vacance au sein de la commission ou de récusation d'un ou plusieurs de ses membres.	<u>La commission édicte des règles de procédure qui complètent les dispositions du présent règlement (art. 225 à 227).</u>	Par analogie à la Commission de consécration et d'agrégation, art. 183, alinéa 2
<b>Mise en œuvre Article 225</b>	<b>Saisine et délai Article 225</b>	
La Commission de discipline intervient lors de problèmes de discipline, à la demande d'un conseil régional, du Conseil synodal ou du bureau du Synode.	<u>La Commission de traitement des litiges peut être saisie pour un problème de discipline à la demande :</u> a) <u>d'un conseil régional</u> b) <u>du Conseil synodal</u> c) <u>du bureau du Synode</u>	
	<u>La Commission de traitement des litiges peut être saisie pour un conflit,</u> a) <u>par une personne salariée par l'EERV dans le cadre d'un conflit avec son employeur ou avec une instance dont elle dépend ou avec un autre collaborateur de l'EERV</u> b) <u>par une personne en charge d'une fonction élective dans le cadre d'un conflit au sein de l'organe dans lequel elle exerce sa charge.</u>	

	<u>La Commission de traitement des litiges peut être saisie par la personne concernée pour la contestation d'une décision de l'ORH au sens de l'article 94, dans un délai de dix jours à compter de la notification écrite de la décision.</u>	Délai de dix jours par analogie au délai de recours contre une décision de la Commission de consécration.
	<u>Avant d'ouvrir une procédure, et en tout temps, la Commission de traitement des litiges peut recommander aux parties en litige de solliciter la Commission de médiation.</u>	
<b>Investigations Article 226</b>		
Après avoir entendu les intéressés, la Commission de discipline décide de la nature et de l'ampleur des investigations qu'elle estime justifiées.		
Elle peut, sans que lui soit opposable le secret de fonction au sens de l'article 7 RGO : a) s'entretenir avec les personnes dont l'audition lui paraît nécessaire ; b) requérir des renseignements oraux ou écrits concernant la situation pour laquelle elle a été saisie.		
Sont réservés : a) le secret professionnel au sens <del>des articles 321 et 321a</del> du Code pénal suisse ; b) les exceptions à l'obligation de témoigner conformément aux <del>articles 196 à 201</del> du Code vaudois de procédure civile (CPC-VD) ; c) e) la protection des intérêts personnels de tiers.	Sont réservés : a) le secret professionnel au sens <u>des dispositions</u> du Code pénal suisse ; b) les exceptions à l'obligation de témoigner conformément aux <u>dispositions</u> du Code de procédure civile suisse. c) e) la protection des intérêts personnels de tiers.	Mise en conformité des références au Code pénal suisse et au code de procédure civile suisse. La suppression des références aux numéros d'articles évite de devoir reprendre le RE en cas de changement dans ces textes.
<b>Compétences de la commission de discipline Article 227</b>	<b>Compétences Article 227</b>	
En fonction des résultats de ses investigations, la <del>Commission de discipline</del> a les compétences suivantes : a) <del>adresser un blâme et en informer le Conseil synodal ;</del> b) b) proposer au Conseil synodal de procéder à un avertissement ou un licenciement pour les personnes sous contrat ;	En fonction des résultats de ses investigations, la <u>Commission de traitement des litiges</u> a les compétences suivantes : a) <u>proposer au Conseil synodal d'adresser un blâme, ou d'y renoncer ;</u> b) proposer au Conseil synodal de procéder à un licenciement pour les personnes sous contrat, <u>ou d'y renoncer ;</u>	Pour les lettres a à c, la commission n'a que force de proposition, la compétence décisionnelle finale devant être conservée par le Conseil synodal. L'ajout de la lettre c découle de la compétence de la Commission de traitement des litiges de se prononcer sur des contestations de décisions de l'ORH au sens de l'article 94.

	c) <u>proposer au Conseil synodal de révoquer, ou de maintenir, une décision de l'ORH au sens de l'article 94 ;</u>	
d) destituer un laïc d'un mandat ou d'une fonction élective ; e) destituer un ministre d'une fonction élective et qui ne relève pas de la convention collective de travail ; f) e) faire rayer un ministre du rôle des pasteurs ou des diacres de l'EERV, après la résiliation ou la fin de son contrat de travail.	d) destituer un laïc d'un mandat ou d'une fonction élective ; e) destituer un ministre d'une fonction élective qui ne relève pas de la convention collective de travail ; f) faire rayer un ministre du rôle des pasteurs ou des diacres de l'EERV, après la résiliation ou la fin de son contrat de travail ; g) <u>proposer au Conseil synodal des mesures pour remédier à des dysfonctionnements qu'elle aurait identifiés ou lui adresser toute autre recommandation.</u>	Par analogie à l'article 216 alinéa 3 à propos de la Commission de médiation, il est important que la Commission de traitement des litiges puisse proposer des mesures au Conseil synodal.
Les décisions de la commission doivent être rendues par écrit, motivées et communiquées aux parties sous pli recommandé. <del>Les décisions de la commission prises en application des lettres a) ou b) sont définitives.</del>	Les décisions de la commission doivent être rendues par écrit, motivées et communiquées aux parties sous pli recommandé.	Les lettres a, b et c ne sont pas des décisions mais des propositions de la Commission de traitement des litiges au Conseil synodal.
Les décisions de la commission prises en application des lettres <del>c), d) ou e)</del> peuvent être portées devant la Commission de recours en matière de discipline.	Les décisions de la commission prises en application des lettres <u>d), e), ou f)</u> peuvent être portées devant la Commission de recours en matière de discipline.	L'ajout de la lettre c nouvelle amène un décalage des références qu'il convient ici d'ajuster.
	<b>Frais Article 227 bis</b>	
	<u>Le Conseil synodal peut édicter une directive sur les frais de saisine de la Commission de traitement des litiges.</u>	Pour l'heure, la question n'est pas d'actualité. Mais si la Commission de traitement des litiges devait être submergée par des litiges à traiter, il conviendrait que le Conseil synodal puisse décider de frais de saisine pour contribuer au financement du travail de la commission.