

**2^e et 3^e lectures de la modification du Règlement ecclésiastique –
Gestion RH et relations employeur-employés**

Texte pour 2^e lecture

Pour le confort de la lecture, les articles figurent in extenso.

Seuls les textes en blanc de la colonne de droite ont subi des modifications en première lecture.

| RE - VERSION ACTUELLE | RE - RÉSULTAT PREMIÈRE LECTURE |
|---|---|
| Sous-titre II Organisation cantonale | Sous-titre II Organisation cantonale |
| Chapitre II Conseil synodal (art. 19 RGO) | Chapitre II Conseil synodal (art. 19 RGO) |
| Section III Services cantonaux (art. 14 RGO) | Section III Services cantonaux (art. 14 RGO) |
| Office des ressources humaines Article 94 | Office des ressources humaines Article 94 |
| 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. | 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. |
| | Il porte attention aux conditions de travail et aide les personnes salariées qui rencontrent des difficultés professionnelles momentanées, par la mise à disposition d'une structure d'encadrement ou d'accompagnement. |
| Il assure la formation des personnes salariées et des conseils de l'EERV. Il s'assure de la formation des bénévoles dans l'Eglise. | Il assure la formation des personnes salariées et des conseils de l'EERV. Il s'assure de la formation des bénévoles dans l'Eglise. |
| | 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. |
| Titre V Personnel | TITRE V Sacerdoce universel – Gestion du personnel |
| | Sous-titre II Gestion du personnel |
| Chapitre premier Catégories de personnel | Chapitre premier Principes généraux et définitions |
| | Section I Relations employeur-employés |

| | |
|--|--|
| | Politique du personnel Article 167 a |
| | Le Conseil synodal définit la politique du personnel dont il confie la mise en œuvre à l'ORH, au sens de l'article 94. |
| | 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. |
| | 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. |
| | 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. |
| | Diligence et fidélité Article 167 b |
| | 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. |
| | Les collaborateurs doivent agir en toute circonstance de manière professionnelle et conformément aux intérêts de l'EERV, dans le respect de la discipline au sens de l'article 211. |
| | Conformément au devoir de discrétion, ils ne doivent pas révéler des faits destinés à rester confidentiels. |
| Section I Missions et fonctions des salariés dans l'EERV | Section II Missions et fonctions des salariés dans l'EERV |
| Principe Article 166 | Principe Article 168 |
| (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. | (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. |
| Pasteur Article 167 | Pasteur Article 169 a |
| (6) Le pasteur exerce le ministère de la proclamation de la Parole et | (6) Le pasteur exerce le ministère de la proclamation de la Parole et de |

| | |
|---|--|
| 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. | 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. |
| Diacre Article 168 | Diacre Article 169 b |
| (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. | (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. |
| Animateur d'Eglise Article 169 | Animateur d'Eglise Article 170 a |
| (6) L'animateur d'Eglise assume, selon sa formation et ses compétences, des activités de la vie et de la mission de l'Eglise. | (6) L'animateur d'Eglise assume, selon sa formation et ses compétences, des activités de la vie et de la mission de l'Eglise. |
| Animateur de paroisse Article 169 bis | Animateur de paroisse Article 170 b |
| (6) L'animateur de paroisse assume, selon ses compétences, des activités de la vie et de la mission de la paroisse. | (6) L'animateur de paroisse assume, selon ses compétences, des activités de la vie et de la mission de la paroisse. |
| Employé Article 170 | Employé Article 170 c |
| (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. | (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. |
| Section II Statut du personnel de l'EERV | Section III Statut du personnel de l'EERV |
| Statuts des salariés Article 171 | Statuts des salariés Article 171 |
| (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. | (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. | L'auxiliaire est une personne engagée pour des tâches particulières. |
| Droits des suffragants, des vicaires et des remplaçants Article 172 | Droits des suffragants, des vicaires et des remplaçants Article 172 |
| (6) Les suffragants, les vicaires et les remplaçants ont les droits et devoirs liés à la fonction qu'ils occupent. | (6) Les suffragants, les vicaires et les remplaçants ont les droits et devoirs liés à la fonction qu'ils occupent. |
| Convention collective de travail Article 173 | Convention collective de travail Article 173 |
| 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 par le présent Règlement et par la convention collective de travail pour le personnel de l'EERV. |
| Section III Statut du personnel des paroisses | Section IV Statut du personnel des paroisses |
| Personnel paroissial Article 174 | Personnel paroissial Article 174 |
| (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. | (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. |
| Chapitre II Conditions à l'engagement | Chapitre II Conditions à l'engagement |
| Section I Conditions à l'engagement comme ministre | Section I Conditions à l'engagement comme ministre |
| Principe Article 175 | Principe Article 175 |
| Pour exercer un ministère pastoral ou diaconal en qualité de titulaire, il faut avoir été consacré ou agrégé comme pasteur ou diacre dans l'EERV. | Pour être engagé comme ministre en qualité de titulaire, il faut avoir été consacré ou agrégé comme pasteur ou diacre dans l'EERV. |
| Sous-section I Conditions d'accès au ministère Articles 176 et 177 inchangés | Sous-section I Conditions d'accès au ministère Articles 176 et 177 inchangés |
| Sous-section II Commission de consécration et d'agrégation Articles 178 à 183 inchangés | Sous-section II Commission de consécration et d'agrégation Articles 178 à 183 inchangés |
| Autres dispositions Article 183 | Autres dispositions Article 183 |

| | |
|---|---|
| (2)(6) Le Synode adopte les critères d'admission à l'exercice des ministères. | (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 les procédures d'examens y relatifs. |
| | En cas de décision positive, la Commission de consécration et d'agrégation ne peut pas l'assortir de conditions. |
| | En cas de décision négative, la Commission de consécration et d'agrégation peut adresser au candidat des recommandations écrites. |
| Un candidat refusé ne peut se représenter qu'une seule fois. | Un candidat refusé ne peut se présenter à nouveau qu'une seule fois par période de sept 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. | 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. | Le recours ne peut porter que sur la procédure. |
| Section II Conditions à l'engagement comme animateur d'Eglise et animateur de paroisse | Section II Conditions à l'engagement comme animateur d'Eglise et animateur de paroisse |
| Articles 184 et 184 bis inchangés | Articles 184 et 184 bis inchangés |
| Section III Conditions à l'engagement comme employé | Section III Conditions à l'engagement comme employé |
| Article 184 ter inchangé | Article 184 ter inchangé |
| Chapitre III Formations en cours d'emploi | Chapitre III Formations en cours d'emploi |
| Articles 185 et 186 inchangés | Articles 185 et 186 inchangés |
| Formation complémentaire Article 187 | Formation complémentaire Article 187 |
| (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. | (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. |
| | 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. |
| Articles 188 et 189 inchangés | Articles 188 et 189 inchangés |
| Chapitre IV Engagement dans l'EERV et résiliation du contrat de travail | Chapitre IV Engagement dans l'EERV et résiliation du contrat de travail |

| | |
|---|--|
| Autorité d'engagement et de résiliation du contrat de travail Article 190 | Autorité d'engagement et de résiliation du contrat de travail Article 190 |
| 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 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 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 les remplaçants, les vicaires, les suffragants, les stagiaires et les apprentis. |
| Réintégration Article 191 | Engagement et réengagement Article 191 |
| 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 rapports de travail avec elle et qui souhaite être engagé ou réengagé s'adresse au Conseil synodal. Le Conseil synodal en décide, sur préavis de l'Office des ressources humaines. |
| Chapitre V Enveloppes et dotations | Chapitre V Enveloppes et dotations |
| Articles 192 à 196 inchangés | Articles 192 à 196 inchangés |
| Chapitre VI Responsabilité des postes | Chapitre VI Responsabilité des postes |
| Articles 197 à 199 inchangés | Articles 197 à 199 inchangés |
| Chapitre VII Repourvue et changement de poste | Chapitre VII Repourvue et changement de poste |
| Article 200 inchangé | Article 200 inchangé |
| Section I Repourvue de poste | Section I Repourvue de poste |
| Articles 201 à 205 ter inchangés | Articles 201 à 205 ter inchangés |
| Section II Durée et bilan de mandat | Section II Durée et bilan de mandat |
| Durée des mandats Article 206 | Durée des mandats Article 206 |
| 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. | 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. |
| Bilan de mandat Article 206bis | Bilan de mandat Article 206bis |
| Une année avant la fin de mandat, un bilan permet au ministre ou à | 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. | 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 |
| | En cas de désaccord sur les conclusions du bilan, la Commission de médiation peut être saisie. |
| L'Office des ressources humaines décide, sur préavis du conseil responsable de poste. Le Conseil synodal précise les modalités des bilans dans une directive. | L'Office des ressources humaines décide, sur préavis du conseil responsable de poste. Le Conseil synodal précise les modalités des bilans dans une directive. |
| | 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. |
| Section III Changement de poste | Section III Changement de poste |
| Demande de changement de poste Article 207 | Demande de changement de poste Article 207 |
| (6) Les personnes et les organes suivants peuvent adresser une demande de changement de poste auprès de l'Office des ressources humaines : le ministre qui souhaite changer de poste ; le conseil régional, pour un poste de la dotation régionale ; le Conseil synodal, pour un poste cantonal de service ou d'office ; le Conseil synodal, pour un poste des missions exercées en commun. | (6) Les personnes et les organes suivants peuvent adresser une demande de changement de poste auprès de l'Office des ressources humaines : le ministre qui souhaite changer de poste ; le conseil régional, pour un poste de la dotation régionale ; le Conseil synodal, pour un poste cantonal de service ou d'office ; le Conseil synodal, pour un poste des missions exercées en commun. |
| | 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. |
| L'office des ressources humaines a la compétence d'initier lui-même un changement de poste. | L'office des ressources humaines a la compétence d'initier lui-même un changement de poste. |
| Acceptation de la demande de changement de poste Article 208 | Acceptation de la demande de changement de poste Article 208 |
| (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. | (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 propose au ministre au moins deux postes à repourvoir et l'informe 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. |

| | |
|--|--|
| | 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. |
| Empêchements à la libération d'un poste Article 209 | Empêchements à la libération d'un poste Article 209 |
| (6) Il n'y a pas de libération de poste lorsque : le ministre est en poste depuis moins de cinq ans, sous réserve de cas particuliers ; une procédure disciplinaire est en cours ou sur le point de débiter. Les exceptions sont réservées ; le Conseil synodal décide que le départ du titulaire du poste porte atteinte aux intérêts de l'EERV. | (6) Il n'y a pas de libération de poste lorsque : le ministre est en poste depuis moins de cinq ans, sous réserve de cas particuliers ; une procédure disciplinaire est en cours ou sur le point de débiter. Les exceptions sont réservées ; le Conseil synodal décide que le départ du titulaire du poste porte atteinte aux intérêts de l'EERV. |
| Situation en cas de libération d'un poste Article 210 | Situation en cas de libération d'un poste Article 210 |
| Le ministre ou le laïc reste au bénéfice de son contrat d'engagement de durée indéterminée au taux d'activité existant. | 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. | 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 par le Conseil synodal. |
| 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 par le Conseil synodal. |
| La résiliation obéit aux dispositions de la convention collective de travail. | Au surplus, la résiliation obéit aux dispositions des articles 222 à 227 du présent Règlement et à celles de la Convention collective de travail. |
| TITRE VI GESTION DES CONFLITS ET DISCIPLINE | TITRE VI GESTION DES CONFLITS ET DISCIPLINE |
| Chapitre I Médiation | Chapitre premier Définitions |
| Objectifs Article 211 | Discipline Article 211 |
| L'institution d'une procédure de médiation a pour but de : prévenir les conflits et favoriser leur résolution à l'amiable ; contribuer à déceler les dysfonctionnements éventuels ; proposer des améliorations. | 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. |
| | Sous l'angle institutionnel, la discipline recouvre l'ensemble des lois, règlements, résolutions, décisions et directives qui régissent la vie de l'EERV. |

| | |
|---|---|
| Définition du conflit Article 212 | Conflit Article 212 |
| 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. | Il y a conflit lorsqu'une situation de tension est préjudiciable à la vie d'un lieu d'Eglise de l'EERV ou à une personne employée ou en charge d'une fonction électorale dans l'EERV. |
| | 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. |
| | Chapitre II Commission de médiation |
| Champ d'action Article 213 | Médiation Article 213 |
| 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. | La médiation a pour but de : rétablir ou améliorer la communication entre les personnes ou instances en conflit ; favoriser la résolution des conflits à l'amiable. C'est un processus volontaire et constructif dans lequel les parties et les médiateurs s'engagent à respecter une stricte confidentialité. |
| Commission de médiation Article 214 | Désignation et organisation Article 214 |
| 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. Elle s'organise elle-même. Elle peut s'adjoindre deux membres supplémentaires agréés par les parties. Elle n'entretient aucun rapport avec les médias. | 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. Elle s'organise elle-même. Elle peut s'adjoindre deux membres supplémentaires agréés par les parties. Elle n'entretient aucun rapport avec les médias. |
| Mise en oeuvre de la Commission de médiation Article 215 | Intervention Article 215 |
| La Commission de médiation intervient à la demande des personnes ou des organes directement concernés par le conflit. | La Commission de médiation intervient à la demande des personnes ou des organes directement concernés par le conflit. |
| | Toute personne ou organe s'engage à privilégier la médiation en cas de tension ou de conflit. |
| | 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. |
| | 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. |
| | Demeure réservée la faculté pour l'employeur de procéder à un licenciement immédiat en cas de justes motifs. |
| Rôle de la Commission de médiation Article 216 | Rôle Article 216 |
| 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. | La Commission de médiation accompagne les parties en conflit dans la recherche d'une solution commune qui puisse leur donner satisfaction. |
| Elle n'a pas la compétence de prendre des décisions, ni de suspendre ou modifier des décisions prises par des organes. | Elle n'a pas la compétence de prendre des décisions, ni de suspendre ou modifier des décisions prises par des organes. |
| | Elle peut proposer au Conseil synodal des mesures pour remédier à des dysfonctionnements qu'elle aurait identifiés ou lui adresser toute autre recommandation. |
| Procédure Article 217 | Procédure Article 217 |
| La Commission de médiation entend le(s) requérant(s), prend les contacts avec les parties en cause et évalue la requête. | 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. |
| Elle décide de la suite de la procédure et de son mode d'intervention, en accord avec les parties. | 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. | 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. |
| Aboutissement de la médiation Article 218 | Aboutissement de la médiation Article 218 |
| 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). Dans ce cas, les parties définissent ensemble la forme et le contenu de cette communication. |
| Non aboutissement de la médiation Article 219 | Non aboutissement de la médiation Article 219 |
| (2) Si la médiation n'aboutit pas, la Commission de médiation peut, avec l'accord des parties, en informer le Conseil synodal. 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. | (2) Si la médiation n'aboutit pas, la Commission de médiation peut, avec l'accord des parties, en informer le ou les organes de l'EERV concernés. Dans ce cas, les parties définissent ensemble la forme et le contenu de cette communication. |
| Gratuité Article 220 | Gratuité Article 220 |

| | |
|--|--|
| La procédure de médiation est gratuite. Les éventuels frais sont pris en charge par l'EERV. | La procédure de médiation est gratuite. Les éventuels frais sont pris en charge par l'EERV. |
| Chapitre II Discipline | Chapitre III Commission de traitement des litiges |
| Définition — Article 221 | Champ d'action Article 221 |
| <p>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.</p> <p>Sous l'angle institutionnel, la discipline recouvre l'ensemble des lois, règlements, résolutions, décisions et directives qui régissent la vie de l'EERV.</p> | <p>La Commission de traitement des litiges peut être saisie pour les cas de problème de discipline au sens de l'article 211 pour les cas de conflit au sens de l'article 212 pour les contestations de décision de l'ORH au sens de l'article 94.</p> |
| | <p>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.</p> <p>Sont réservés les cas de licenciement immédiat pour justes motifs, au sens de code des obligations, les cas de résiliation en raison d'une modification structurelle et les licenciements collectifs.</p> |
| Champ d'action — Article 222 | Composition et élection Article 222 |
| <p>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.</p> <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.</p> | <p>La Commission de traitement des litiges est une commission permanente élue par le Synode. Elle est indépendante.</p> |
| Commission de discipline — Article 223 | Remplaçants Article 223 |
| <p>La Commission de discipline est une commission permanente élue par le Synode sur proposition du Conseil synodal. Elle est totalement indépendante.</p> <p>Elle compte cinq membres, dont au moins un juriste, un pasteur et un laïc ayant une expérience de la vie de l'Eglise.</p> <p>Elle s'organise elle-même.</p> | <p>Elle compte cinq membres ayant une expérience de la vie de l'Eglise, dont au moins un juriste, un pasteur et un laïc.</p> <p>Elle s'organise elle-même.</p> |
| Remplaçants Article 224 | Règles de procédure Article 224 |
| <p>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</p> | <p>La commission édicte des règles de procédure qui complètent les dispositions du présent règlement (art. 225 à 227)</p> |

| | |
|--|---|
| ou de récusation d'un ou plusieurs de ses membres. | |
| Mise en œuvre Article 225 | Saisine et délai Article 225 |
| 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. | La Commission de traitement des litiges peut être saisie pour un problème de discipline à la demande : d'un conseil de lieu d'Eglise d'un conseil régional du Conseil synodal du bureau du Synode |
| | La Commission de traitement des litiges peut être saisie pour un conflit : 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 par une personne en charge d'une fonction électorale dans le cadre d'un conflit au sein de l'organe dans lequel elle exerce sa charge. 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. |
| | 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. |
| | 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. |
| Investigations Article 226 | Investigations Article 226 |
| Après avoir entendu les intéressés, la Commission de discipline décide de la nature et de l'ampleur des investigations qu'elle estime justifiées. | Après avoir entendu les intéressés, la Commission de traitement des litiges 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. | 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 des articles 321 et 321a du Code pénal suisse ; b. les exceptions à l'obligation de témoigner conformément aux articles 196 à 201 du Code vaudois de procédure civile (CPC-VD) ; | Sont réservés : a. le secret professionnel au sens des dispositions du Code pénal suisse ; b. les exceptions à l'obligation de témoigner conformément aux dispositions du Code de procédure civile suisse. c. la protection des intérêts personnels de tiers. |

| | |
|---|---|
| c. la protection des intérêts personnels de tiers. | |
| Compétences de la commission de discipline Article 227 | Compétences Article 227 |
| En fonction des résultats de ses investigations, la Commission de discipline a les compétences suivantes : a. adresser un blâme et en informer le Conseil synodal ; 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 Commission de traitement des litiges a les compétences suivantes : a. proposer au Conseil synodal d'adresser un blâme ; b. proposer au Conseil synodal de procéder à un licenciement pour les personnes sous contrat ; c. approuver l'intention du CS de procéder à un licenciement d. proposer au CS de renoncer au licenciement |
| | e. proposer au Conseil synodal de révoquer, ou de maintenir, une décision de l'ORH au sens de l'article 94 ; |
| c. destituer un laïc d'un mandat ou d'une fonction élective ; d. destituer un ministre d'une fonction élective et qui ne relève pas de la convention collective de travail ; e. 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. | f. destituer un laïc d'un mandat ou d'une fonction élective ; g. destituer un ministre d'une fonction élective qui ne relève pas de la convention collective de travail ; h. 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 ; i. proposer au Conseil synodal des mesures pour remédier à des dysfonctionnements qu'elle aurait identifiés ou lui adresser toute autre recommandation. |
| Les décisions de la commission doivent être rendues par écrit, motivées et communiquées aux parties sous pli recommandé. Les décisions de la commission prises en application des lettres a) ou b) sont définitives. | Les décisions et les propositions de la commission doivent être rendues par écrit, motivées et communiquées aux parties sous pli recommandé. |
| Les décisions de la commission prises en application des lettres d) ou e) peuvent être portées devant la Commission de recours en matière de discipline. | Les décisions de la commission prises en application des lettres f), g), ou h) peuvent être portées devant la Commission de recours en matière de discipline. |
| | Frais Article 227bis |
| | Le Conseil synodal édicte une directive sur les frais de saisine et une autre sur les conditions de récusation des membres de la Commission de traitement des litiges. |

Modification du RE sur l'entrée en vigueur et les dispositions transitoires

Ajouter en couverture du RE : modifié par le Synode le 18 juin 2016 ⁽⁷⁾

| Texte actuel | Proposition CS | Résultat 18 juin |
|--|--|------------------|
| Entrée en vigueur Article 288 | Entrée en vigueur Article 288 | |
| (1)(2)(4)(5)(6) Le présent Règlement entre en vigueur avec effet rétroactif au 1er janvier 2009. | (1)(2)(4)(5)(6)(Z) Le présent Règlement entre en vigueur avec effet rétroactif au 1er janvier 2009. | |
| Les Titres IX et X modifiés le 18 juin 2011 entrent en vigueur au 1er janvier 2012 au plus tard. Le Conseil synodal fixe la date d'entrée en vigueur. Les articles modifiés le 2 décembre 2011 entrent en vigueur au 1er janvier 2012 à l'exception de l'art 54 RE, qui n'entre en vigueur que pour la législature 2014-2019. Les articles modifiés le 22 juin 2013 entrent en vigueur le 1er janvier 2014. Les articles nouveaux ou modifiés dans le titre IX le 9 novembre 2013 entrent en vigueur le 1er janvier 2014. L'article 163 modifié le 8 mars 2014 entre en vigueur immédiatement. Les articles modifiés le 14 juin 2014 entrent en vigueur le 1er juillet 2014. | Les Titres IX et X modifiés le 18 juin 2011 entrent en vigueur au 1er janvier 2012 au plus tard. Le Conseil synodal fixe la date d'entrée en vigueur. Les articles modifiés le 2 décembre 2011 entrent en vigueur au 1er janvier 2012 à l'exception de l'art 54 RE, qui n'entre en vigueur que pour la législature 2014-2019. Les articles modifiés le 22 juin 2013 entrent en vigueur le 1er janvier 2014. Les articles nouveaux ou modifiés dans le titre IX le 9 novembre 2013 entrent en vigueur le 1er janvier 2014. L'article 163 modifié le 8 mars 2014 entre en vigueur immédiatement. Les articles modifiés le 14 juin 2014 entrent en vigueur le 1er juillet 2014. | |
| | Les articles modifiés le 18 juin 2016 entrent en vigueur le 1er janvier 2017. | |
| Dispositions transitoires Article 289 | Dispositions transitoires Article 289 | |
| (2)(6) Le Conseil synodal édicte les dispositions transitoires nécessaires à la mise en application du présent Règlement. | (2)(6)(Z) Le Conseil synodal édicte les dispositions transitoires nécessaires à la mise en application du présent Règlement. | |
| Les laïcs au service de la mission de l'Eglise sont considérés comme des animateurs d'Eglise, dès l'entrée en vigueur des articles les concernant. | Les laïcs au service de la mission de l'Eglise sont considérés comme des animateurs d'Eglise, dès l'entrée en vigueur des articles les concernant. | |
| | (7) Les membres de la Commission de discipline deviennent membres de la Commission de traitement des litiges dès l'entrée en vigueur des articles la concernant. | |