Convention de collaboration

entre

d'une part
l'Eglise évangélique réformée du canton de Vaud (EERV)

la Fédération ecclésiastique catholique romaine du Canton de Vaud (FEDEC-VD) pour l'Eglise catholique dans le canton de Vaud (ECVD)

le Diocèse de Sion pour l'Eglise catholique dans le canton du Valais

l'Eglise Réformée Evangélique du Valais (EREV)

et d'autre part
l'Hôpital Riviera-Chablais (HRC)

1. Préambule

Les signataires concluent la présente convention de collaboration qui s'inscrit dans le cadre légal et conventionnel.

Base légale de l'Hôpital Riviera-Chablais

Avec la convention intercantonale sur l'Hôpital Riviera-Chablais Vaud et Valais de 2008, les Cantons du Valais et de Vaud ont créé un établissement autonome de droit public placé sous leur surveillance. L'Hôpital Riviera-Chablais (HRC) figure dans les deux cantons sur la liste des hôpitaux admis au sens de la législation fédérale sur l'assurance-maladie. A ce titre, il accueille indistinctement des patients vaudois et valaisans.

Cadre légal vaudois

La Constitution cantonale vaudoise définit que l'Etat tient compte de la dimension spirituelle de la personne humaine. Elle reconnaît l'Eglise évangélique réformée et l'Eglise catholique romaine, telles qu'elles sont établies dans le canton, comme institutions de droit public dotées de la personnalité juridique. Elles accomplissent leur mission au service de tous dans le canton.

La loi sur les relations entre l'Etat et les Eglises reconnues de droit public (LREEDP) du 9 janvier 2007 prévoit que, dans le cadre de leurs compétences, les Eglises exercent cette mission dans les domaines de la vie communautaire et cultuelle, de la santé et solidarités, de la communication et du dialogue et de la formation et de l'accompagnement.

Cadre légal valaisan

La loi sur les rapports entre les Eglises et l'Etat dans le Canton du Valais (LREE) du 13 novembre 1991 reconnait le statut de droit public, de par la Constitution, à l'Eglise catholique romaine et à l'Eglise réformée évangélique.

La loi sur la santé du Canton du Valais du 14 février 2008 prévoit que le patient a droit à un soutien spirituel ainsi qu'au respect de sa liberté de conscience et de croyance.

Vision commune

La présente convention s'inscrit dans une vision commune de l'Aumônerie qui précise

a) la mission de l'Aumônerie œcuménique :

- *La prise en compte de la dimension spirituelle des personnes hospitalisées fait partie de la mission des soins dans une perspective de prise en charge globale de la personne, reconnue dans une vision actuelle des soins en milieu hospitalier.*
- *Cette prise en compte concerne aussi les proches et les collaboratrices et collaborateurs des établissements concernés.*
- *Les Eglises mettent à disposition des établissements hospitaliers et cliniques, des personnes compétentes pour cette prise en considération de la dimension spirituelle : ce sont les aumôniers.*
- *Ces prêtres, pasteurs, diacres et laïcs engagés sont formés à l'écoute et à l'accompagnement. Ils offrent un soutien sans distinction de religion ni de confession, à moins d'une demande particulière de la personne intéressée. La confession de l'intervenant est secondaire par rapport à une relation de personne humaine à personne humaine.*

b) la place de l'Aumônerie dans les institutions :

- *Elle participe à l'offre en soins dans la perspective d'une approche globale de la personne.*
- *Elle s'associe à la mission thérapeutique des équipes soignantes en y apportant sa spécificité dans la prise en compte de la dimension spirituelle.*
- *Sa pratique trouve son enracinement dans la foi chrétienne et s'exerce avec les compétences propres à l'accompagnement spirituel.*
- *La mission de l'Aumônerie, dans le respect des convictions de chacun, se déploie notamment dans les domaines des soins et de la formation.*

2. But

L'Hôpital Riviera-Chablais (HRC) étant convaincu de l'importance d'une Aumônerie œcuménique en milieu hospitalier, les Eglises assurant et proposant un accompagnement spirituel et humain aux personnes fréquentant l'Hôpital Riviera-Chablais (patients et collaborateurs de l'établissement), la présente convention a pour but de fixer les termes de la collaboration entre les parties, pour le bien des patients et de leurs proches, du personnel, de l'institution hospitalière et de la société dans le cadre de l'Aumônerie. Elle a pour objectif de régler les modalités de partenariat entre l'Hôpital Riviera-Chablais et les quatre Eglises en matière de mission, d'organisation, de personnel, de soutien logistique et de finances.

3. Conseil stratégique

Pour négocier, appliquer et faire vivre la présente convention est instauré un Conseil stratégique de l'Aumônerie à l'HRC regroupant des représentants des cinq institutions signataires.

Pour répondre au but fixé par les signataires, un service d'Aumônerie est institué.

Le Conseil stratégique supervise l'activité du service d'Aumônerie.

4. Le service d'Aumônerie

a) Ses missions

Le service d'Aumônerie a une triple mission :

- humaniste : l'Aumônerie s'adresse à toute personne, dans le respect des convictions de chacun, quelles que soient sa confession, sa religion ou ses convictions. Pour honorer la dimension spirituelle, qui est universelle et humaine, elle s'adresse à tous sans distinction et dans une perspective d'accompagnement.
- pastorale : l'Aumônerie témoigne de l'Evangile en offrant une présence aux personnes souffrantes et au personnel hospitalier. Elle s'adresse à toute la personne, dans un esprit de collaboration et de complémentarité avec l'ensemble du personnel soignant, notamment sur des questions éthiques.
- confessionnelle : l'Aumônerie répond aux besoins spécifiquement religieux et confessionnels de quiconque en manifeste le désir. Elle peut mettre les patients en relation avec des représentants d'autres confessions ou religions.

b) Son organisation

Le service d'Aumônerie à l'HRC est composé d'une équipe d'aumôniers employés par les Eglises.

Un aumônier responsable est désigné par le Conseil stratégique, sur proposition du service d'Aumônerie. Il est chargé de coordonner les activités du service au sein de l'HRC.

Du point de vue de l'HRC, l'institution hospitalière intègre le service d'Aumônerie dans la prise en charge globale du patient. Le service d'Aumônerie fait partie du Département des soins de l'HRC. A ce titre, d'un point de vue institutionnel, l'aumônier responsable est subordonné à la Direction des soins.

Constatant que l'accompagnement humain et spirituel contribue au bien des patients et du personnel, l'HRC considère l'aumônerie comme une composante des services médico-soignants.

5. Le personnel aumônier

Les Eglises, d'entente entre elles, mettent à disposition de l'établissement les aumôniers correspondant à la dotation convenue entre les signataires de la présente convention.

A la signature de la convention, la dotation d'aumôniers mis à disposition par les Eglises et la possibilité de la modifier sont fixées dans l'annexe n°1 à la présente convention.

Dans cette perspective, les aumôniers protestants sont engagés contractuellement par le Conseil synodal de l'EERV et les aumôniers catholiques par la FEDEC.

Les Eglises s'engagent à mettre à disposition de l'HRC des aumôniers au bénéfice de la formation adéquate (annexe n°2).

Les descriptifs de poste pour les aumôniers et pour l'aumônier responsable sont adoptés par le Conseil stratégique.

Sur cette base, les Eglises :
- organisent la repourvue des postes en intégrant la participation de la direction du Département des soins de l'HRC. La procédure de repourvue fait l'objet de l'annexe n°3.
- nomment les aumôniers.
- établissent leurs cahiers des charges.

Chaque Eglise s'engage à faire respecter par ses aumôniers les dispositions et règles internes de l'établissement et, de ce fait, délègue en faveur de l'établissement son droit de donner à ses aumôniers des instructions sur ces règles, comme la confidentialité, l'hygiène hospitalière, la tenue vestimentaire, les délimitations aux accès, la bonne utilisation du matériel, etc.

La direction de l'HRC prend les mesures internes afin d'informer le personnel et les patients de la mission œcuménique de l'aumônerie, de la présence et de la disponibilité des aumôniers. D'une manière générale, elle cherche à faciliter le travail de ces derniers.

La direction de l'HRC autorise les aumôniers à porter des signes religieux non ostentatoires.

Les quatre Eglises signataires, en concertation avec leurs propres instances, sont habilitées à donner aux aumôniers les directives pastorales nécessaires pour l'accomplissement de leur activité.

6. Soutien fonctionnel et logistique

L'Hôpital Riviera-Chablais assure le cadre général favorable à l'activité d'aumônerie et l'intègre dans son organisation. Il met à disposition de l'aumônerie, en fonction du nombre d'aumôniers, le soutien en personnel, en infrastructure et en matériel nécessaire à l'exercice de l'activité, selon l'annexe n°4.

7. Répartition des charges financières entre l'établissement et les Eglises

L'HRC s'engage à verser aux Eglises employeurs (Conseil synodal de l'EERV et FEDEC) une participation financière équivalente aux coûts assumés par l'HRC, auprès des Eglises de chaque canton à la date de la signature de la convention.

Cette participation est définie dans l'annexe n°1.

Ce coût forfaitaire global annuel fait l'objet, chaque année, d'une réévaluation si besoin. Cette réévaluation se définit dans le cadre du Conseil stratégique.

La participation financière de l'HRC est octroyée pour le temps de la mise à disposition des aumôniers et n'est donc pas tributaire des aléas liés aux relations individuelles de travail ; notamment les éventuels empêchements de travailler (au sens de l'art. 324 a al. 1 et 3 CO) partiels ou de durée inférieure à 8 semaines, les vacances ou les jours de formation des aumôniers ne sont pas déductibles de sa participation financière.

Lorsque l'aumônier est totalement empêché de travailler pour l'un des motifs énumérés à l'art. 324 a al.1 et 3 CO, la participation financière de l'établissement est suspendue dès la 8e semaine d'absence en continu jusqu'à la veille de la reprise partielle ou totale du travail par l'aumônier. Il n'y a pas de suspension de la participation financière si les Eglises pourvoient au remplacement de l'aumônier.

L'HRC s'engage à verser semestriellement, au plus tard au dernier jour du mois, la somme due au Conseil synodal de l'EERV et à la FEDEC.

L'HRC prend en charge, par son propre budget, les frais de soutien fonctionnel et logistique tels que mentionnés à l'annexe 4 de la présente convention.

8. Bénévoles

Des bénévoles réguliers peuvent être intégrés au service d'Aumônerie dans le respect des règlements de l'HRC en vigueur.

9. Produits des activités de l'Aumônerie

Tous les dons ou les offrandes non affectés à une œuvre sont acquis à l'HRC, hormis les cadeaux de courtoisie à l'intention du service d'Aumônerie.

10. Réunion du Conseil stratégique de l'Aumônerie à l'HRC

Le Conseil stratégique de l'Aumônerie à l'HRC se réunit au moins une fois par an pour traiter de l'ensemble des sujets liés à l'application de la convention ainsi qu'aux évolutions de la participation financière susmentionnée et de sa répartition.

11. Devoir mutuel d'information

Les Eglises s'engagent à informer l'HRC de toutes modifications des relations contractuelles qui ont une incidence sur la mise à disposition des aumôniers, notamment la fin des relations de travail.

L'HRC s'engage à informer les représentants des Eglises au Conseil stratégique de l'Aumônerie à l'HRC de tous les faits ayant une incidence sur la relation contractuelle de travail, notamment les difficultés rencontrées avec les aumôniers mis à disposition.

12. Durée de la convention

La présente convention entre en vigueur le 1er janvier 2018.

Elle est conclue pour une durée indéterminée. Chaque partie peut résilier la convention pour la fin d'une année, moyennant un délai de 6 mois. La résiliation est donnée par écrit.

13. Conflits entre parties à la présente convention

En cas de litige lié à l'application de la présente convention, les parties s'efforcent de trouver une solution consensuelle.

Les relations entre parties sont régies par le droit privé suisse et par la procédure civile.

14. Clause d'interprétation

Cette convention a été rédigée par les parties conjointement et ne pourra pas être interprétée dans un sens défavorable à l'une des parties.

15. Clause de modification

Toute modification de cette convention est soumise à la forme écrite.

Fait en cinq exemplaires originaux, à Aigle, le 21 novembre 2017.

Pour le Diocèse de Sion :

Mgr Jean-Marie LOVEY
Evêque de Sion

Monsieur le Chanoine Pierre-Yves MAILLARD
Vicaire général du Diocèse de Sion

Pour l'Eglise évangélique réformée du Canton de Vaud (EERV) :

M. Xavier RAILLARD
Président du Conseil synodal

Mme Pascale GILGIEN
Vice-Présidente du Conseil synodal

Pour l'Eglise catholique dans le canton de Vaud (ECVD) :

Mme Marie-Denise SCHALLER
Présidente de la FEDEC-VD

M. Cedric PILLONEL
Secrétaire général de la FEDEC-VD

Pour l'Eglise réformée évangélique du valais (EREV) :

M. Robert BURRI
Président du Conseil Synodal

Mme Doris ZERMATTEN
Secrétaire du Conseil Synodal

Pour l'Hôpital Riviera-Chablais Vaud-Valais (HRC) :

M. Marc-Etienne DISERENS
Président du Conseil d'établissement

M. Dr Pascal RUBIN
Directeur général

Annexe n° 1

a) Tableau récapitulatif de la dotation d'aumôniers et de leur répartition par site au 1er janvier 2018

	Employeur	Responsable pastoral	Taux d'activité	Sur quels sites
Jeanne d'Arc Karake	FEDEC	Evêché de Sion	60%	Monthey Aigle
François-Xavier Mayoraz	FEDEC	Evêché de Sion	50%	Monthey
Nicole Keller	EERV	EERV	50%	Monthey Aigle
Anne-Sylvie Martin	EERV	EERV	50%	Samaritain Mottex
François Rosselet	EERV	EERV	20%	Providence
Gérald Carrel	FEDEC	Evêché de Lausanne, Genève et Fribourg (LGF)	80 %	Riviera

b) Répartition du financement des EPT

Le taux d'engagement des différents collaborateurs au moment de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention correspond à la situation au 31.12.2017.

Lors d'une repourvue de poste, et nonobstant les considérations relatives au processus de repourvue (cf. annexe n°3), on peut tendre à respecter le principe de répartition suivant :

- La subvention de l'HCR finance
  1,0 EPT à l'Eglise catholique du Diocèse de Sion
  0,1 EPT à l'Eglise Réformée Evangélique du Valais (EREV)
  0,3 EPT en faveur des Eglises du Canton de Vaud (ECVD et EERV),
  en sus de la subvention cantonale de l'Etat de Vaud selon les précédentes conventions du 2.02.2007 entre l'Hôpital du Chablais et l'EERV et du 20.12.2011 entre les Hôpitaux de la Riviera, l'EERV et la FEDEC.

- Dans le cadre de la subvention de l'Etat de Vaud, pour la période 2015-2019, aux deux Eglises reconnues de droit public, celles-ci attribuent 1.7 EPT pour l'aumônerie œcuménique à l'HRC.

Annexe n° 2

Formations requises permettant d'exercer en milieu hospitalier :

1) Formation théologique ou des sciences des religions, niveau Bachelor ou formation jugée équivalente.
   Niveau souhaité Master.

   ou

   Formation de l'institut de Formation au Ministère ou Formation diaconale terminées.

2) Un stage en Education pastorale clinique (CPT) au moins ou une formation jugée équivalente.

NB : Selon les compétences avérées du/de la candidat-e, une formation complémentaire peut être demandée.

Annexe n° 3

Procédure de repourvues / de pourvues des postes des aumôniers à l'HRC

La procédure de repourvues des postes des aumôniers à l'HRC s'inspire de la procédure de repourvues des postes des missions exercées en commun de l'EERV et de l'ECVD[1].

1ère étape : Besoin de repourvoir / de pourvoir un poste d'aumônier

a) Analyse du besoin : Le service RH de l'Eglise concernée annonce la libération d'un poste d'aumônier à l'HRC au conseil cantonal de l'aumônerie œcuménique dans les hôpitaux et cliniques du canton de Vaud (CAHOSP) ainsi qu'à la direction de l'HRC. Le CAHOSP assume la coordination opérationnelle pour la repourvue ou pourvue de poste selon les tâches ci-dessous et dans le respect de la spécificité de l'Eglise catholique, qui comprend deux diocèses distincts (LGF et Sion) ayant leur organisation particulière.

   Le Conseil cantonal (CAHOSP) demande la repourvue ou la pourvue du poste à la Commission de coordination des missions exercées en commun (CoCoMiCo). La CoCoMiCo se concerte avec les Eglises partenaires valaisannes.

   Les quatre Eglises partenaires acceptent de discuter lors de chaque renouvellement de poste de la manière la plus pertinente possible de répartir les pourcentages d'EPT à leur disposition, en fonction de la pertinence des candidatures qui leurs seront proposées par leurs services des Ressources humaines.

   En clair, d'entente entre les parties, les EPT définis dans l'annexe n°1 peuvent faire l'objet d'une augmentation ou d'une diminution dans le cadre global fixé lorsque cela s'avère opportun.

   Les Eglises partenaires attribuent le poste à l'une ou l'autre Eglise en vue de la repourvue/pourvue.

b) Préparation de la repourvue / de la pourvue d'un poste d'aumônier : Le CAHOSP met à jour le descriptif de poste adopté par le Conseil stratégique et le transmet au service RH concerné.

2ème étape : Recrutement et sélection de l'aumônier

a) Procédure ordinaire de repourvue / de pourvue de ministre avec formation théologique et spécifique achevée :
   Le service RH de l'Eglise concernée transmet au CAHOSP le dossier du candidat sélectionné.
   Le CAHOSP a un délai d'un mois pour auditionner et transmettre son préavis à la CoCoMiCo. En l'absence de ce préavis dans le délai imparti, la CoCoMiCo demande à l'Eglise concernée par le nouvel engagement de poursuivre la procédure.
   Une délégation du CAHOSP et des représentants du Diocèse de Sion pour l'Eglise catholique dans le canton du Valais et de l'Eglise Réformée Evangélique du Valais (EREV), ainsi que des représentants de la direction du Département des soins de l'HCR (= commission de repourvue) auditionne le candidat. Cette commission de repourvue peut demander qu'un candidat effectue des journées de stage.
   Le CAHOSP, au nom de la commission transmet son préavis à la CoCoMiCo. Son choix est brièvement motivé. Il en fait de même pour un candidat non retenu.
   La CoCoMiCo, d'entente avec les Eglises partenaires valaisannes, préavise sur le candidat qu'elle propose à l'instance compétente de l'Eglise concernée.

[1] CoCoMiCo de l'EERV et de l'ECVD - Procédure de repourvue des postes MICO – version du 14.05.2014

b) Procédure d'affectation provisoire
Le service RH de l'Eglise concernée, en accord avec les trois autres Eglises partenaires, peut, le cas échéant, choisir d'attribuer le poste à un candidat à titre provisoire.

3ème étape : Nomination

a) L'instance compétente de l'Eglise concernée décide de la désignation/nomination - le cas échéant de l'engagement – du candidat sur la base du préavis des Eglises partenaires. Elle avise son service RH.

b) Le service RH :

- fait part de la décision au candidat,
- transmet dans les plus brefs délais la décision au CAHOSP,
- se charge de la mise en œuvre administrative de la désignation, respectivement de l'engagement ou du changement de poste (notamment contrat, cahier des charges, informations aux institutions).

4ème étape : Accueil et intégration dans le poste

Le CAHOSP établit le cahier des charges spécifique du nouveau collaborateur et le transmet pour signature à l'Eglise employeur.
Le CAHOSP s'assure auprès de l'HRC que le nouveau collaborateur soit dûment accueilli au moment de son entrée en fonction. Cas échéant, il organise avec les instances compétentes de l'Eglise concernée et avec l'HCR son installation selon les modalités propres à son Eglise. Les Eglises partenaires sont associées à l'installation.

Annexe n° 4

Liste de soutien fonctionnel et logistique mis à disposition par l'établissement :

1) Soutien logistique
   - Lieux de recueillement et de célébration
   - Bureaux avec, équipements et moyens informatiques
   - Lieux de rencontre pour les entretiens confidentiels
   - Equipement spécifique à l'activité pastorale et aux célébrations
   - Accès au système de communication et d'information
   - Carte d'identification spécifique à l'établissement (badge)
   - Clé/code d'accès spécifique à l'établissement
   - Vêtements de travail spécifique à l'HRC
   - Accès aux restaurants des collaborateurs HRC

2) Soutien administratif
   - Participation aux Comité des soins et à certains colloques
   - Formations spécifiques à l'hôpital
   - Accès libre aux patients
   - Accès libre aux parties communes
   - Acceptation et intégration /accréditation des bénévoles