



Texte de mise en œuvre

Règlement de base du service ecclésiastique

Décision du Chemin synodal adoptée par l'Assemblée synodale le 9 septembre 2022

Introduction

(1) Toutes les personnes actives dans un établissement de l'Église catholique contribuent ensemble, par leur travail et indépendamment de leur statut en termes de droit du travail, à ce que cet établissement exécute sa part du mandat de mission reçu de l'Église (communauté de service).

(2) La crédibilité de l'Église ne dépend pas seulement de personnes individuelles, elle dépend aussi à un point considérable de l'activité pratique dans les établissements, les organisations, et administrations, ainsi que dans les paroisses et dans les communautés religieuses : quel service ces personnes rendent-elles aux êtres humains et comment traitent-elles les êtres humains ? En revanche, dans le Règlement de base du service ecclésiastique dans le cadre de contrats de travail avec l'Église, la question de la crédibilité de l'Église se concentre autour des obligations de loyauté des collaboratrices et collaborateurs, obligations dans lesquelles l'on constate une suraccentuation des questions touchant à la vie privée et, dans ce domaine, une fixation sur la sexualité. L'identification avec les objectifs de l'Église et de l'établissement respectif concret ainsi que les compétences professionnelles sont certes mentionnées dans le règlement de base (art. 3.3), mais elles cèdent le pas à l'orientation sur la doctrine de la foi et des mœurs qui est incluse dans les principes de base (art. 1).

(3) La loyauté envers l'Église catholique est mesurée surtout à l'aune de la vie personnelle (sphère intime et familiale), en particulier à celle de l'orientation sexuelle ou de l'identité sexuelle. De nombreuses collaboratrices et collaborateurs s'identifiant très fortement, très engagés et qualifiés, ont subi pour cette raison et continuent de subir un traitement injuste et discriminatoire de la part de l'Église du fait du règlement de base actuellement en vigueur. Des problèmes similaires sont liés à l'octroi de la Missio canonica et à la délivrance du Nihil obstat. Aussi chez les personnes professant la religion et les scientifiques, la loyauté envers l'Église catholique est mesurée à l'aune de la vie personnelle. Le droit des employeurs de l'Église n'est pas remis en question, à savoir de formuler - pour leurs collaboratrices et collaborateurs des obligations de loyauté relativement à leur comportement en service et, dans un corridor très étroit, aussi dans le domaine extérieur au service - et de vérifier qu'ils les respectent. Toutefois, avec le règlement de base en vigueur, l'Église en tant qu'employeur fait plutôt obstacle au témoignage de l'amour de Dieu pour tous les êtres humains. Il existe déjà quelques initiatives visant une actualisation correspondante des exigences de l'Église, en matière de droit du tra-

vail, à ses collaboratrices et collaborateurs. Ainsi notamment un groupe de travail de la Conférence épiscopale allemande et de l'Association des Diocèses allemands étudie un remaniement depuis déjà longtemps.

Proposition

(4) L'Assemblée Synodale invite la Conférence épiscopale allemande à procéder le plus rapidement possible à la modification annoncée du Règlement de base du service ecclésiastique dans le cadre des contrats de travail avec l'Église, en y incluant les points principaux suivants :

(5) L'article 4 du Règlement de base ne doit dorénavant plus permettre que des décisions en faveur d'une forme de vie en partenariat, forme rendue possible par le droit public, soient interprétées comme des infractions à des obligations de loyauté et que ces décisions empêchent d'être engagé au service de l'Église ou provoquent la résiliation d'un contrat de travail existant. L'état civil personnel ne doit avoir aucune pertinence pour la procédure d'engagement ou pour la poursuite d'un emploi au service de l'Église.

(6) La préservation et le développement du profil de l'Église sont prioritairement la tâche de l'institution elle-même (paroisse, communauté ecclésiale, établissement, organisation ou administration), ainsi que le cas échéant de l'organisme qui l'assume, et ils se réfèrent avant tout à sa mission. Les collaboratrices et collaborateurs doivent s'identifier avec cette mission et orienter leur action professionnelle de façon convaincante sur celle-ci. Il est attendu d'elles et d'eux, et à bon droit, qu'ils et qu'elles investissent leurs compétences avec un esprit d'engagement. En revanche, pour ce qui concerne la forme de vie choisie par les collaboratrices et collaborateurs, la règle suivante s'applique :

(7) Les alinéas c et d de l'art. 5.2.2 du Règlement de base sont à supprimer et à ne remplacer par rien.

(8) Il faut ajouter dans le Règlement de base une clause de non-discrimination interdisant aux employeurs ecclésiaux de refuser d'engager une personne au motif de son identité sexuelle ou de sa forme de vie personnelle, ou leur interdisant de résilier le contrat de travail d'une collaboratrice de l'Église ou d'un collaborateur de l'Église pour ces mêmes raisons.

(9) De même, les règlements qui concernent la *Missio canonica* sont à modifier de la même manière. En outre, la Conférence épiscopale allemande doit s'investir pour que les exigences visant le changement dans la vie soient interprétées de façon correspondante dans les procédures visant la délivrance du *Nihil obstat*. S'agissant d'une matière qui concerne l'Église universelle, ces exigences doivent être modifiées à l'échelle de l'Église universelle.

Présentation des motifs

Concernant le règlement de base :

(10) Le Règlement de base gouvernant le service ecclésiastique jusqu'à présent, concernant la préservation et la concrétisation du profil spécifiquement ecclésial, principalement le mode de vie aussi bien privé que professionnel des employés hommes et femmes. Les points faibles et les lacunes de cette démarche orientée sur des personnes sont connus depuis longtemps, et

discutés depuis un certain temps à différents niveaux à l'intérieur de l'Église. Ici se dessine un changement en direction d'une démarche orientée sur les institutions, qui souligne particulièrement la responsabilité de l'encadrement, des instances de surveillance et des organismes responsables concernant le profil de l'institution respective. La proposition précitée s'insère dans ce processus de réforme et de transformation.

(11) Dans la version existante du Règlement de base de 2015, ce dernier retient comme obligation de loyauté - pour les personnes travaillant dans la pastorale et le catéchisme ainsi que pour les collaboratrices et collaborateurs exerçant sur mandat épiscopal - de reconnaître les « Principes de la doctrine catholique de la foi et des mœurs » (art. 4.1).

(12) Avec la liste subséquente d'infractions possibles aux obligations de loyauté (art. 5), le règlement de base pousse les employeurs ecclésiastiques à licencier des collaboratrices et collaborateurs catholiques en raison de décisions prises dans le cadre de leur vie privée, comme par exemple la décision de contracter un mariage civil non reconnu par le droit de l'Église, ou de contracter un mariage civil avec un-e partenaire de même sexe. Simultanément, le règlement empêche d'engager des personnes en raison de telles décisions ou complique leur engagement, et elle dissuade nombre de personnes motivées, qualifiées et douées de se porter candidates à des emplois au sein de l'Église. Les deux cas décrits sont mentionnés comme motif de licenciement (art. 5.2.2, alinéas c et d). Le contexte est formé par l'évaluation éthique d'une telle décision qui, selon l'ordre moral catholique traditionnel, constitue une « dépravation grave » (CEC, 2357).

(13) Certes le règlement fondamental ouvre la possibilité de renoncer « à titre exceptionnel » à une résiliation en présence de « motifs graves » (art. 5.3). Il est toutefois exposé que - lorsqu'un partenariat est publiquement contracté après un divorce ou lorsqu'un partenariat avec un-e partenaire de même sexe est « irréfutablement présumé » - il y a présence d'une infraction grave au devoir de loyauté, qui de façon correspondante « est objectivement de nature à troubler l'ordre au sein de la communauté ministérielle [...] », et à « compromettre la crédibilité de l'Église » (art. 5.2.c). Par conséquent, le règlement de base consent aux employeurs une certaine marge d'appréciation. Cela signifie d'une part que certains-es collaborateurs/collaboratrices qui contractent un partenariat contrevenant à la doctrine sexuelle catholique traditionnelle ne sont pas licenciés-es. D'autre part les employeurs ecclésiastiques, hommes et femmes, reçoivent ainsi un très puissant instrument de pouvoir vis-à-vis des collaboratrices et collaborateurs.

(14) L'argument des « troubles considérables », pour autant que cela ne se soit jamais vérifié, s'est transformé en argument inverse. Les troubles au sein de la communauté ministérielle et du périmètre d'action professionnelle ne naissent pas d'avoir conclu un mariage civil après qu'un autre mariage a conduit à la séparation, ou d'avoir conclu un mariage civil avec un-e partenaire du même sexe, ils naissent du licenciement.

Concernant la réalité de l'Église et celle de la société :

(15) La façon dont l'Église catholique traite les personnes divorcées remariées et les personnes homosexuelles est jugé discriminatoire par de plus en plus de gens tant à l'extérieur qu'à l'intérieur de l'Église. Cela est particulièrement visible à la façon dont elle traite concrètement

les collaboratrices et collaborateurs dont elle est l'employeur, qui ont opté pour des formes de partenariat institutionnalisées s'opposant à la doctrine sexuelle traditionnelle. Au vu de nombreuses expériences douloureuses et humiliantes faites par des collaboratrices et collaborateurs actuels-les ou anciens-nes, l'Église doit reconnaître que des changements sont nécessaires dans son droit du travail afin qu'elle ne continue pas à faire preuve d'impitoyabilité et d'intolérance et à jeter une ombre, à cet égard, sur son « mandat de mission » (art. 1).

(16) Des jugements rendus par des tribunaux nationaux et européens relativement au droit ecclésial du travail en Allemagne font ressortir que la société reconnaît de moins en moins à l'Église le droit de contrevenir, dans le cadre de contrats de travail et en se prévalant de son droit à l'autodétermination, à des normes sociétales établies de non-discrimination ainsi que de protection de la sphère privée et de la vie familiale. L'Église peut, en modifiant le règlement de base qui gouverne le travail au service de l'Église, anticiper les jugements futurs des tribunaux.

(17) En outre, la modification du règlement de base tiendrait compte de la réalité, à savoir qu'aujourd'hui déjà de nombreux organismes de l'Église décident, faute d'alternatives ou par conviction éthique, en prenant le contrepied des normes existantes. Par ailleurs, le règlement de base en vigueur engendre pour les collaboratrices et collaborateurs concernés-es des situations psychologiquement difficiles à supporter. D'une part parce que ces personnes savent que leur mode de vie n'est pas accepté officiellement, d'autre part du fait qu'elles pourraient être constamment mises sous pression.

(18) La doctrine morale de l'Église catholique, qui est énoncée comme critère référentiel, fait en outre l'objet d'une critique massive au sein de l'Église relativement à ses assertions sur les formes d'existence. Cette assemblée synodale elle aussi évalue en majorité le remariage, l'intersexualité, la transsexualité, l'homosexualité et les partenariats correspondants entre deux personnes de même sexe - avec leurs différences respectives - autrement que les textes officiels de l'Église jusqu'à présent en vigueur (texte fondamental B.2.2-5, B.5.1-5, B.8.5-7).

(19) En conséquence de tous ces constats, l'adaptation du règlement de base ainsi que des pratiques entourant l'octroi de la *Missio canonica* et du *Nihil obstat* est une conséquence nécessaire qui ne tolère aucun report supplémentaire.