



**Synode**  
**des 5 et 6 septembre 2021 à Berne, BERNEXPO**

## Prise de position du Conseil de l'EERS relative au rapport sur l'enquête interne de l'EERS de la commission temporaire nommée « Commission d'enquête »

Le Conseil remercie la commission d'enquête pour son rapport et les recommandations contenues dans ce rapport. Le Conseil est conscient du fait que la commission a dû travailler dans des circonstances difficiles et avec une grande pression due au temps. Il lui est d'autant plus reconnaissant d'avoir pu disposer des documents en temps utile.

Dans le cadre de sa séance du 6 juillet 2021, il a discuté en détail du rapport de la commission.

Sa prise de position à l'attention du Synode comprend trois points :

1. Synthèse des résultats du point de vue du Conseil
2. Remarques sur le texte de la commission d'enquête
3. Prise de position du Conseil relative aux recommandations

### **1. Synthèse des résultats du point de vue du Conseil**

Le Conseil prend connaissance du rapport de la commission d'enquête et synthétise pour la suite de son travail les résultats qui ressortent des six tâches comme suit :

1. En se fondant sur le rapport d'enquête Rudin Cantieni, la commission d'enquête part du principe que le récit de la plaignante était crédible et que les reproches de cette dernière à l'encontre de l'ancien président étaient justifiés. Selon le rapport, la plaignante a subi une atteinte à sa personnalité en raison du harcèlement sexuel et des atteintes à son intégrité mentale. (pages 9 et 10 ; « 1<sup>er</sup> emploi », « 2<sup>ème</sup> emploi »). La plaignante a subi une partie des atteintes à son intégrité sexuelle, psychique et spirituelle alors qu'elle était employée de la Fédération des Églises protestantes de Suisse (FEPS). L'Église évangélique réformée de Suisse (EERS), qui a succédé à la FEPS, doit donc répondre de ces atteintes (page 10, lettre F). La commission d'enquête a donc recommandé au

Conseil d'entrer en négociation avec la plaignante afin qu'une juste reconnaissance (sociale, financière, personnelle) lui soit octroyée (milieu de la page 12)<sup>1</sup>. Il n'a pas été constaté d'autres violations de limites à l'encontre de collaboratrices ou de collaborateurs du Secrétariat de la FEPS, aujourd'hui devenu la chancellerie de l'EERS (page 10, lettre E).

2. Le rapport mentionne que lorsque la plaignante était employée par la Fédération des Églises protestantes de Suisse (FEPS, actuelle EERS), la FEPS disposait des mesures de protection usuelles à l'époque, d'un office de médiation notamment, et que la plaignante avait eu recours à ce service. La plaignante a rejeté la proposition du médiateur d'avoir un entretien avec la personne concernée par la plainte (page 9, lettre B). Elle n'a fait que de vagues allusions aux membres du Conseil (page 9, lettre C). La FEPS n'avait donc guère de possibilité de la protéger.
3. Le rapport constate que l'EERS dispose aujourd'hui de plusieurs mesures de lutte contre le harcèlement sexuel et contre d'autres formes d'abus de pouvoir, dont un office de médiation. Depuis mai 2021, elle dispose aussi d'une ordonnance réglant la procédure de traitement des plaintes<sup>2</sup>. La commission recommande au Conseil et au Synode de prendre des mesures additionnelles, notamment en adoptant un code de conduite pour toutes les personnes qui travaillent au sein de l'EERS, en organisant des formations régulières et en élaborant des profils d'exigences applicables aux membres du Conseil. Le Conseil approuve ces recommandations.
4. Le rapport reconnaît que le Conseil a dû agir dans des circonstances particulièrement difficiles (Le président concerné par la plainte, qui avait fait pression, par l'intermédiaire de son avocate, n'était aucunement disposé à coopérer. Une relation intime ayant existé durant plusieurs années entre le président et une personne membre du Conseil avait été révélée alors que la gestion de la crise était en cours. Le premier confinement dû à la pandémie de coronavirus a impliqué que la plupart des séances ont eu lieu par Zoom, etc.) Dans ces conditions d'une grande complexité, le recours à des spécialistes externes était justifié. Sur le fond, le rapport constate que le Conseil réuni dans son entier n'a pas agi de façon optimale d'un point de vue externe. Il a cependant traité la plainte sans violer aucunement ses obligations. (pages 26 et 27, point 8.1 A).
5. Le rapport de la commission d'enquête constate que la Commission d'examen de la gestion CEG s'est acquittée de son devoir d'examiner la gestion du Conseil (page 21, haut de la page). La différence d'appréciation de la situation entre le Conseil et la CEG s'explique notamment par le fait que ces deux instances ne disposaient pas des mêmes informations au même moment. La commission d'enquête est aussi d'avis que la CEG ne dispose pas de règlements précisant son travail en cas de crise. (Le Conseil et la CEG ont pu éclaircir leurs divergences lors de deux séances qui se sont tenues depuis les démissions du président et d'une personne membre du Conseil.)
6. Le Conseil a pris connaissance du rapport d'enquête de l'étude d'avocats avec consternation. Il constate que la commission d'enquête, tout comme le Conseil, considère que les faits présentés sont corrects et que le rapport est bien structuré et documenté. La commission d'enquête porte également la même appréciation que le Conseil sur les résultats.

---

<sup>1</sup> Si le Synode mandate le Conseil pour que celui-ci adopte cette recommandation, le Conseil envisagera, le cas échéant, de procéder à un examen des aspects légaux pour procéder à sa propre appréciation des faits (page 12).

<sup>2</sup> Disponible à l'adresse : [https://www.evref.ch/wp-content/uploads/2021/06/2021-5-19\\_Verordnung\\_Beschwerdeverfahren\\_f.pdf](https://www.evref.ch/wp-content/uploads/2021/06/2021-5-19_Verordnung_Beschwerdeverfahren_f.pdf)

## **2. Remarques sur le texte de la commission d'enquête**

### **Concernant les différents points du rapport<sup>3</sup>**

#### **2.3 Contexte institutionnel (pages 5 et 6)**

##### *Premier paragraphe*

Selon le nouveau Règlement des finances (date d'entrée en vigueur : 1<sup>er</sup> janvier 2022), le président ou la présidente de l'EERS ne dispose plus de contrat de travail.

##### *Note de pied de page 4 : « Direction assumée de façon conjointe »*

Il ne s'agit ici pas d'une direction assumée de façon conjointe, mais d'une organisation hiérarchique : le président ou la présidente est le supérieur ou la supérieure hiérarchique du directeur ou de la directrice, qui dirige la chancellerie. Conformément à sa Constitution et à ses règlements, l'EERS a réalisé la séparation des pouvoirs : le Synode est l'organe législatif suprême tandis que le Conseil, organe qui dirige et réalise dans les faits, est l'exécutif. Comme toutes les fondations, associations ou sociétés par actions, l'EERS doit régler l'interface entre sa direction stratégique et sa direction opérationnelle par des compétences et des processus clairs.

#### **4.1 Contexte de la tâche 4 (pages 12 et 13)**

##### *Troisième paragraphe*

Sabine Brändlin n'avait pas été mandatée par le Conseil « pour traiter cette problématique des abus », pas plus qu'elle ne s'était vu confier les compétences correspondantes. En raison du poste qu'elle avait précédemment occupé, elle s'est sentie responsable de la thématique de l'atteinte à l'intégrité personnelle au lieu de travail et s'est engagée pour la protection contre les violations de limites au lieu de travail.

#### **4.2 Tâche 4 (page 13)**

##### *B) Aspects concernant la relation juridique (rapport Rudin Cantieni), note de pied de page 25 (page 15)*

Il n'est pas nécessaire que les compétences du Conseil et celles de la chancellerie soient délimitées : la chancellerie travaille toujours sur mandat du Conseil.

##### *G) Questions éthiques, troisième paragraphe (page 17)*

Le Conseil réfute l'appréciation voulant que cette phase se soit caractérisée par un « manque de clarté » ou de la « confusion ». Comme il a déjà été mentionné à plusieurs reprises, la confidentialité avait été assurée à la plaignante.

#### **4.3 Conclusions sur le traitement de la plainte par les membres de la commission (page 19)**

Le Conseil ne partage pas le point de vue exprimé ici : « Les divergences de vue d'une partie du Conseil sur le degré de gravité de la plainte et sur son traitement ont malgré tout porté préjudice à la crédibilité et à la visibilité de l'institution. » Par volonté de transparence, le Conseil a présenté à la CEG, puis à la commission d'enquête (resp. à M<sup>e</sup> Baumgartner) son processus de prise de décision tel qu'il ressort de ses procès-verbaux. Cette démarche visait à créer la confiance. Il doit être possible de confronter les différents points de vue.

---

<sup>3</sup> Lorsque le rapport d'enquête est cité, il est renvoyé aux paragraphes ; pour le rapport de l'étude d'avocats Rudin Cantieni, il est renvoyé aux notes de bas de page.

Une telle démarche fait d'ailleurs partie du processus démocratique d'un exécutif : sans cette confrontation d'idées, les comités et autres organes composés de plusieurs personnes, de même que les votes, n'ont aucun sens. Le Conseil s'inquiète du fait que la commission d'enquête rende publiques *a posteriori* des différences d'opinions au sein du Conseil. Le Conseil a en effet toujours respecté le principe de la collégialité en assumant de manière collégiale les décisions qu'il avait prises à la suite de ses discussions.

## **5.1 Conclusion de la commission d'enquête (page 22)**

Le Conseil tient à souligner ici qu'il a mis à la disposition de la Commission d'examen de la gestion tous les procès-verbaux de ses séances durant la période concernée.

## **7.1 Communications**

### *A) Communication interne (page 24)*

#### *Premier paragraphe*

Le rapport d'enquête déplore l'absence de communication durant la période comprise entre novembre 2019 et avril 2020. Rappelons que la plaignante avait exigé que les reproches dont elle avait fait part soient soumis à une stricte confidentialité. Les avocats qui accompagnaient la cellule de crise avaient averti qu'une communication aurait été contraire au droit.

#### *Troisième paragraphe*

Concernant l'affirmation selon laquelle Esther Gaillard aurait dû informer le président du Synode de la plainte, relevons ce qui suit : comme il a été mentionné, la plaignante avait demandé une stricte confidentialité. Une communication n'était donc pas possible.

### *B) Communication externe (pages 24 et 25)*

#### *Deuxième paragraphe*

Le Conseil constate qu'une première communication avait fait l'objet d'une bonne préparation. Étant donné que Gottfried Locher n'a en aucune façon coopéré avec le Conseil, il n'a pas été possible de l'utiliser.

#### *Quatrième paragraphe*

Sabine Brändlin n'était pas dans cette cellule de crise. Elle a reçu la plainte conjointement avec Esther Gaillard et l'a préparée pour son traitement par le Conseil. Le fait est que cette « cellule de crise » a été créée lors de la séance du Conseil du 17 avril 2021.

#### *Sixième paragraphe*

Le communiqué de presse a été bel et bien rédigé avec l'appui d'un conseiller extérieur en la personne de Pascal Krauthammer.

#### *Dernier paragraphe*

Le Conseil relève qu'en raison de la confidentialité qui avait été assurée, il n'était pas possible d'informer le président du Synode du cas d'espèce ni des possibles coûts.

## **7.2 Coûts de l'enquête (pages 25 et 26)**

#### *Sixième paragraphe*

Constatons que Daniel Reuter a été mandaté par le Conseil pour négocier avec Gottfried Locher des conditions de la fin du contrat de travail. Daniel Reuter a agi exactement selon

les consignes du Conseil. L'arrangement convenu a permis d'éviter les risques importants qui auraient découlé d'un procès.

### **3. Prise de position du Conseil relative aux recommandations (pages 29 et 30)**

#### **Recommandation 1**

Le Conseil constate que la séparation des pouvoirs tels que les statuts et règlements la prévoient est respectée. Il s'exprimera oralement sur ce point durant le Synode de novembre 2021.

#### **Recommandation 2**

La commission d'enquête recommande que le § 17 de la Constitution de l'EERS (direction tripartite) soit révisé ou abrogé. La révision ou l'abrogation doit être décidée par le Synode. Le Conseil relève que la direction tripartite a constitué l'un des grands objets des débats portant sur la nouvelle constitution, qui vient d'entrer en vigueur (en janvier 2020) après dix ans de gestation. Nous partons du principe qu'elle exprime la volonté des Églises membres. La direction tripartite est une caractéristique essentielle de la nouvelle constitution, et témoigne de la perception que l'EERS a d'elle-même.

La direction tripartite n'est pas contraire au droit des associations tel que le prévoit le code civil (articles 60 à 79 CC).

Dans le cadre de sa retraite de février 2021, le Conseil a traité de manière approfondie la question de la direction opérationnelle et stratégique. Il a discuté avec la directrice des processus intervenant à l'interface entre le stratégique et l'opérationnel et a procédé à une mise au point, en ce qui concerne aussi bien le rôle de la présidente, qui exerce ce rôle à plein temps, que celui des membres du Conseil, pour qui il s'agit d'une activité à titre accessoire. Pour renforcer la position et développer la capacité de participation et de conception des membres du Conseil, un système de dicastères a été introduit. Ce système vise à renforcer la responsabilité de tous les membres du Conseil quant au traitement des thèmes stratégiques.

Conclusions : La décision de l'opportunité d'une révision de la constitution incombe au Synode. Le Conseil recommande qu'il n'y ait pas de changement.

#### **Recommandation 3**

Le Conseil a déjà adopté cette recommandation. En mai 2021, il a adopté l'ordonnance réglant la procédure de traitement des plaintes.

#### **Recommandation 4**

Le Conseil a aussi déjà adopté cette recommandation. Il prépare actuellement sa mise en œuvre.

## **Recommandation 5**

Le Conseil est conscient de la problématique de la direction opérationnelle et stratégique, qu'il a traitée à l'occasion de sa retraite de février 2021. Après en avoir discuté avec la directrice et en s'appuyant sur le modèle de management fribourgeois,<sup>4</sup> le Conseil a défini les processus de l'interface et il agit depuis selon les règles ainsi convenues. En introduisant des dicastères en son sein, le Conseil renforce la capacité de participation et d'influence de ses membres à temps partiel.

Le Conseil précise une nouvelle fois qu'il ne s'agit pas ici d'un problème de séparation des pouvoirs.

La question de la séparation des pouvoirs (au sens strict de la doctrine) se pose, le cas échéant, lorsque la directrice siège au Conseil avec voix consultative tout en dirigeant le secrétariat du Synode. Mais compte tenu de la taille de la chancellerie et des expériences faites depuis plus de dix ans, cette solution a fait ses preuves.

## **Recommandation 6**

En 2011, le Conseil a conclu une convention avec un office de médiation. Deux interlocuteurs (un homme et une femme) répondent aux collaboratrices et collaborateurs et aux membres du Conseil. Du point de vue du Conseil, un seul office de médiation suffit, même s'il doit couvrir le Conseil et collaboratrices et collaborateurs. L'ordonnance réglant la procédure de traitement des plaintes, en vigueur depuis mai 2021, précise les procédures aussi bien pour les plaintes de collaboratrices et collaborateurs de la chancellerie que pour les plaintes des membres de l'exécutif. Le Conseil comprend toutefois la réflexion envisageant un recours à deux offices de médiation, le second étant réservé à des conflits avec les membres du Conseil.

## **Recommandation 7**

Le Conseil est heureux d'adopter la recommandation de rédaction d'un code. Un tel code devrait concerner non seulement la présidence et les membres du Conseil mais aussi le bureau du Synode, la Commission d'examen de la gestion CEG, voire tous les membres du Synode. Le Conseil peut facilement envisager de fournir le code aux Églises membres intéressées à titre de modèle ou d'offre.

## **Recommandation 8**

Le Conseil approuve le fait que les candidatures pour tous les postes au sein de l'EERS soient désormais examinées à l'aune de critères déterminés, et que les exigences figurant dans les profils en tiennent compte. Il incombe toutefois au Synode d'édicter ces réglementations.

## **Recommandation 9**

Le Conseil part du principe que la recommandation du SECO évoquée correspond au texte suivant (tiré de la brochure « Mobbing et autres formes de harcèlement ») : « Il y a pour finir la possibilité de mettre en place un service externe de personnes de confiance. Ce sont

---

<sup>4</sup> H. Lichtsteiner et al., *Das Freiburger Managementmodell für Nonprofit-Organisationen*, Berne, 2015, 8<sup>ème</sup> édition. Paru en français : *Management des organisations à but non lucratif. Le modèle fribourgeois*. Lausanne, EPFL Press, 2014.

dans ce cas des spécialistes externes qui jouent le rôle d'interlocuteur confidentiel. Les spécialistes externes disposent d'une formation spécialisée (en travail social, psychologie, médecine, droit/jurisprudence) et de compétences méthodologiques et d'expérience dans le traitement des conflits et des atteintes à l'intégrité personnelle. En tant que personnes étrangères à l'entreprise, ils ont une plus grande distance par rapport aux personnes impliquées et peuvent plus facilement adopter une position de neutralité. Le recours à des spécialistes externes engendre toutefois des coûts. On trouvera l'adresse de spécialistes externes sous [www.harcelementsexuel.ch](http://www.harcelementsexuel.ch) et [www.arbeitundkonflikt.ch](http://www.arbeitundkonflikt.ch). Le SECO rejette toute responsabilité pour les prestations de ces personnes<sup>5</sup>. »

Le Conseil peut envisager d'examiner l'octroi d'un mandat à un service de médiation.

### **Recommandations 10 et 11**

Cet aspect est traité dans la nouvelle ordonnance réglant la procédure de traitement des plaintes. Le Conseil a adopté cette ordonnance et a décidé de son entrée en vigueur le 19 mai 2021.

### **Recommandation 12**

Le Règlement d'organisation est en cours de révision afin qu'il soit adapté à la nouvelle Constitution, au Règlement des finances et au Règlement du Synode. Il faut que les articles 14 et 24 et suivants soient adaptés conformément aux éléments mentionnés dans le rapport de la commission d'enquête.

### **Recommandation 13**

L'EERS dispose de recommandations pour la gestion de situations de crise et pour la définition d'une cellule de crise. Il révisera ces recommandations en tenant compte des expériences faites.

### **Recommandations 14 et 15**

Le Conseil salue la rédaction d'un code de conduite à concevoir comme une description des tâches, un cahier des charges et une réglementation des compétences de la CEG. Il incombe toutefois au Synode de définir et d'édicter les conditions cadres qui s'appliquent à sa Commission d'examen de la gestion.

### **Recommandations 16 et 17**

Le Conseil a présenté au Synode un règlement des finances entièrement révisé. Le Synode a adopté ce nouveau Règlement des finances en juin 2021.

---

<sup>5</sup> [seco\\_personlichkeit\\_f\\_web.pdf](#)