



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

# Commission temporaire nommée « Commission d'enquête » : rapport sur l'enquête interne de l'EERS

## Propositions

1. Le Synode prend connaissance du rapport de la commission temporaire nommée « Commission d'enquête ».
2. Le Synode charge le Conseil d'adopter les recommandations et de les mettre en œuvre.
3. Le Synode charge le Conseil de lui soumettre oralement en automne 2021 un plan d'action pour la mise en œuvre des recommandations, assorti d'un échéancier.
4. Le Synode prend connaissance du fait que sa commission temporaire nommée « Commission d'enquête » a clos son mandat.

Berne, le 26 juillet 2021  
Église évangélique réformée de Suisse

Le bureau du Synode  
La présidente      La directrice de la chancellerie  
Evelyn Borer      Hella Hoppe

# Table des matières

<b>1.</b>	<b>Mandat donné par le Conseil.....</b>	<b>2</b>
<b>2.</b>	<b>Mandat donné par le Synode : description des tâches 1 à 7 .....</b>	<b>3</b>
2.1	Notes préliminaires .....	3
2.2	Procédure suivie par l'étude Rudin Cantieni .....	5
2.3	Contexte institutionnel : Organisation de l'EERS (forme juridique, objet et organes) .....	5
2.4	Recommandations .....	6
<b>3.</b>	<b>Tâches 1 à 3 .....</b>	<b>7</b>
3.1	La plainte.....	7
3.2	Tâches 1 et 2.....	8
3.3	Recommandations .....	11
3.4	Tâche 3 .....	12
3.5	Recommandation .....	12
<b>4.</b>	<b>Tâche 4 .....</b>	<b>12</b>
4.1	Contexte.....	12
4.2	Tâche 4 .....	13
4.3	Conclusions sur le traitement de la plainte par les membres de la commission...	19
4.4	Recommandations .....	20
<b>5.</b>	<b>Tâche 5 .....</b>	<b>20</b>
5.1	Conclusion de la commission d'enquête.....	22
5.2	Recommandations .....	22
<b>6.</b>	<b>Tâches 6 et 7 .....</b>	<b>23</b>
<b>7.</b>	<b>Communications et finances.....</b>	<b>23</b>
7.1	Communications .....	23
7.2	Coûts de l'enquête .....	25
7.3	Recommandations .....	26
<b>8.</b>	<b>Conclusions .....</b>	<b>26</b>
8.1	Rapport Rudin Cantieni .....	26
8.2	Commission d'enquête .....	28
<b>9.</b>	<b>Récapitulatif des recommandations à mettre en œuvre par le Conseil dans un échéancier défini à présenter au Synode de novembre 2021 .....</b>	<b>29</b>
<b>10.</b>	<b>Remerciements.....</b>	<b>30</b>
	<b>Annexe : Volet financier du rapport.....</b>	<b>31</b>

## 1. Mandat donné par le Conseil

Le Conseil de l'EERS a chargé l'étude d'avocats Rudin Cantieni Rechtsanwälte AG (ci-après « l'étude Rudin Cantieni ») d'exécuter notamment les tâches 1 à 4 mentionnées ci-dessous.

## 2. Mandat donné par le Synode : description des tâches 1 à 7

*Le mandat qui a été confié par le Synode des 13 et 14 septembre 2020 à la commission d'enquête temporaire est détaillé ci-après selon sept tâches. Le mandat consiste à déterminer :*

- 1) si les reproches de l'ancienne employée sont justifiés, autrement dit si et si oui dans quelle mesure le président et/ou d'autres personnes et/ou l'EERS en tant qu'organisation a ou ont eu vis-à-vis de la plaignante et/ou d'autres personnes une attitude contraire au droit ou inappropriée et si d'autres limites ont été dépassées le cas échéant ;*
- 2) si, durant la période durant laquelle l'ancienne employée y a travaillé, des mesures adaptées et raisonnables étaient en place à l'EERS pour permettre que le travail puisse s'effectuer sans harcèlement et pour que les employés et employées y soient protégés de harcèlement sexuel et d'autres atteintes à la personnalité ;*
- 3) si des mesures dont l'expérience a montré qu'elles étaient nécessaires et adaptées pour prévenir le harcèlement sexuel et d'autres formes d'abus de pouvoir sont aujourd'hui en place à l'EERS ;*
- 4) si le Conseil a agi correctement en lien avec la réception de la plainte de l'ancienne employée (y compris sur la question de savoir si, et de quelle manière, il a été fait appel à des services spécialisés externes (« Limita » par exemple) et comment la décision a été justifiée) ;*
- 5) le bien-fondé des divergences entre le rapport (2) de la Commission d'examen de la gestion (CEG) sur la gestion du Conseil de l'Église évangélique réformée de Suisse EERS en lien avec la démission de Sabine Brändlin (état au 4 juin 2020) et la prise de position du Conseil relative au rapport de la CEG (2) du 10 juin 2020.*

*Le mandat inclut également :*

- 6) la prise de connaissance du rapport et l'évaluation des résultats des enquêtes menées par l'étude d'avocats mandatée (étude Rudin Cantieni), en tenant compte de différentes notions (dépassement des limites, atteintes sexuelles, protection de l'intégrité personnelle, devoir de diligence de l'employeur notamment) et, le cas échéant, du rôle d'autres organes concernés ;*
- 7) l'élaboration de propositions à soumettre au Synode concernant la suite du travail et la mise en œuvre de mesures (code de conduite par exemple).*

### 2.1 Notes préliminaires

Les membres de la commission, à savoir Gabriela Allemann Heuberger, Rolf Berweger, Corinne Duc, Barbara Hirsbrunner, Marie-Claude Ischer (présidente), Roland Stach et Lars Syring, ont rédigé ce qui suit sur la base des informations transmises par l'étude Rudin Cantieni et des textes remis par Esther Gaillard et Sabine Brändlin. Ils/elles ont agi au plus près de leur conscience pour tous les éléments cités ainsi que pour les principes éthiques mentionnés ci-après. Elles/ils s'en remettent humblement à Dieu dans cette situation humaine ardue et complexe.

Après avoir été élue par le Synode, la commission d'enquête s'est réunie à Berne sans tarder, le 24 septembre 2020, pour faire connaissance et se répartir le travail. Tous les membres de la commission ont signé une attestation de confidentialité, comme les interprètes et toutes les personnes que la commission a entendues.

Seule la présidente de la commission est habilitée à s'exprimer dans les limites de la confidentialité fixées par la loi et par l'étude Rudin Cantieni.

Le rapport demandé à cette étude, qui devait être délivré au 31 décembre 2020, a servi de base aux travaux de la commission.

Une première tâche a pu être exécutée rapidement (tâche 5) et, à partir de ce premier travail, la commission a élaboré un certain nombre de questions et clarifié ses propres procédures.

Dans un premier temps, il s'agissait de bien comprendre les enjeux et d'entendre si nécessaire un certain nombre de personnes pour avoir accès à des informations de première main. Nous avons très rapidement compris que deux personnes clés devraient être entendues par la commission, à savoir Esther Gaillard (17.02.21) et Sabine Brändlin (11.01.21).

La commission a également organisé une rencontre avec Mme Christine Baumgartner de l'étude Rudin Cantieni (09.11.20), pour comprendre la façon dont elle travaillait sur ce dossier et clarifier les rôles de chacun, Conseil, bureau du Synode et commission d'enquête. Lors de cette rencontre, Mme Baumgartner nous a très clairement laissé entendre que le délai pour la remise du rapport ne pourrait pas être tenu en raison de la complexité de la situation et de la mise à disposition sur le site de l'EERS d'une landing page (page externe spéciale) permettant à des personnes de faire part de leurs avis/plaintes au médiateur externe de l'EERS jusqu'à fin janvier 2021.

Dans un premier temps, nous espérions recevoir ce rapport fin janvier, puis finalement, ce fut le cas fin mars. Dès le début de mois de janvier, nous avons instamment demandé à plusieurs reprises au bureau du Synode de faire pression sur l'étude Rudin Cantieni pour obtenir ce rapport dans les meilleurs délais. Celui-ci comprend 198 pages et 103 annexes permettant à la commission d'enquête d'avoir accès aux documents qui ont permis la rédaction du rapport par l'étude Rudin Cantieni.

Nous souhaitons, par esprit de clarté, vous soumettre ce qui suit selon le même ordre chronologique que le rapport de l'étude Rudin Cantieni. Ce dernier, dans son intégralité, reste en mains de la commission d'enquête, de la présidente du Synode, des membres du Conseil de l'EERS ainsi que de la directrice de la chancellerie.

Avant d'aborder les tâches telles qu'elles sont présentées dans le mandat, il est nécessaire ici de rappeler dans quel contexte l'étude d'avocats a travaillé, ainsi que la commission d'enquête. Pour mémoire, la pandémie de Covid-19 a été présente en parallèle dès le début de cette affaire.

[En bleu : Passages de texte repris du rapport Rudin Cantieni \(rédigé en allemand\), traduits en français.](#)

## 2.2 Procédure suivie par l'étude Rudin Cantieni

<sup>1</sup>« Les documents écrits mis à disposition par l'EERS ou rédigés par la personne chargée de l'enquête ainsi que les informations obtenues lors des auditions de la plaignante, de collaboratrices ou collaborateurs actuels et anciens de la FEPS / de l'EERS, de la personne en charge de la médiation pour l'EERS ainsi que de membres actuels et anciens du Conseil ont servi à établir les faits. Les entretiens ont fait l'objet de procès-verbaux ou de notes écrites. Les informations qu'ils ont permis d'obtenir sont soumises à la libre appréciation des preuves par la personne chargée de l'enquête.

La mandante a informé de la tenue de l'enquête les collaboratrices et collaborateurs concernés et les tiers impliqués. La personne chargée de l'enquête a convoqué les personnes qu'elle devait auditionner. Elle a mené personnellement toutes les auditions. En raison des restrictions imposées par la pandémie de Covid-19, une partie d'entre elles se sont déroulées via Zoom.

Pour permettre le déroulement de l'enquête, les représentant.e.s et les collaboratrices et collaborateurs anciens et actuels de l'EERS ont été déliés, à l'égard de la personne chargée de l'enquête, du secret de fonction, du secret professionnel et du secret d'affaires auxquels ils étaient tenus. »

## 2.3 Contexte institutionnel : Organisation de l'EERS (forme juridique, objet et organes)

<sup>2</sup>« L'Église évangélique réformée de Suisse (EERS) est organisée en association au sens des art. 60 ss. CC. En tant qu'association à but religieux, l'EERS dispose sans formalité de la personnalité juridique (art. 52, al. 2, CC). Ses organes de droit associatif sont le Synode, qui est son assemblée générale (art. 64 ss. CC) et donc son organe suprême, le Conseil, qui la dirige (art. 69 s. CC) et est donc son organe d'exécution et de représentation à l'égard des tiers, ainsi que l'organe de révision. L'EERS ne dispose d'aucun autre organe.

La Constitution stipule la mission suivante de l'EERS : l'EERS proclame l'Évangile de Jésus-Christ en paroles et en actes (§ 2, al. 1). Elle le proclame par la Parole et les sacrements, la diaconie et l'accompagnement spirituel, l'éducation et la formation (§ 2, al. 2). Elle réunit femmes, hommes et enfants dans la prière et le culte (§ 2, al. 3). Elle porte témoignage et invite à la suite du Christ (§ 2, al. 4). Elle assume sa mission sociale et s'engage en faveur de la justice, de la paix et de la sauvegarde de la Création (§ 2, al. 5). Elle contribue à la paix entre les religions (§ 2, al. 6). Elle s'engage en faveur de la compréhension et du respect entre les membres des différentes communautés religieuses et pour le maintien de la liberté religieuse (§ 2, al. 7). Elle invite toutes les femmes et tous les hommes, indépendamment de leur environnement social ou culturel, à la communion réconciliée (§ 2, al. 8).

La Constitution prévoit d'organiser l'EERS selon une direction tripartite (§ 17, al. 1). L'EERS a en conséquence une direction synodale, collégiale et personnelle, par l'intermédiaire du Synode, du Conseil et de la présidente ou du président de l'EERS. »

---

<sup>1</sup> 10 à 12 Rapport Rudin Cantieni du 15 mars 2021

<sup>2</sup> 382 à 384 id.

Il convient ici de préciser que lors de l'élection du Conseil en 2018, l'organisation de la FEPS était régie par un autre règlement et que la relation du président<sup>3</sup> avec l'institution était – et est toujours selon les nouveaux statuts –, réglementée par un contrat de travail de droit privé. Le président ou la présidente a donc une double relation juridique. En ce qui concerne son emploi en général, tant les dispositions du droit du travail que celles du droit des associations s'appliquent. Il est nécessaire de revoir cette question aujourd'hui.

En conclusion de son rapport sur ce point, l'étude Rudin Cantieni dit ceci en matière de responsabilités :

<sup>4</sup>« Le Règlement d'organisation [ROrg] dispose que la direction du Secrétariat est assumée de façon conjointe par la directrice et le président. Ce dernier occupe, en tant que supérieur, un poste hiérarchiquement plus élevé que la première. Sa qualité de membre du Conseil lui confère aussi un siège au comité de surveillance du Secrétariat. Les compétences et les missions qui lui sont attribuées lui permettent de jouir d'une position forte au sein du Conseil et du Secrétariat ainsi que d'une certaine forme de souveraineté en matière d'information d'autant plus qu'il est impliqué à toutes les interfaces, tant sur le plan formel qu'au niveau du contenu.

Il exerce donc des compétences multiples dans le cadre des missions qui lui sont attribuées. D'une part, il est membre du Conseil, ce qui lui permet de siéger au sein du collège à orientation stratégique compétent pour surveiller le Secrétariat. D'autre part, il est le supérieur de la directrice et assume donc un rôle de chef opérationnel. Cela engendre une situation marquée par une absence de séparation réelle des pouvoirs. Or il est souhaitable que cette séparation soit respectée dans le fonctionnement de l'association pour pouvoir assurer les contrôles entre les organes. »

<sup>5</sup>« On constate que la Constitution de l'EERS actuellement en vigueur n'attribue la qualité d'organes qu'au Synode, au Conseil et à l'organe de révision. Le président ou la présidente du Conseil est membre du Conseil, ce qui ne lui confère pas, en vertu de ce texte, de position propre en dehors de la présidence et des tâches énumérées au § 31. Il faudrait dans ce cadre se demander si le § 17 de la Constitution, qui prévoit une direction tripartite et amène à conclure que le président occupe une place particulière, se reflète de manière cohérente dans l'attribution des compétences. Le caractère personnel de la direction s'exprime en définitive dans le Règlement d'organisation (cf. ci-après), qui accorde au président une position très forte. »

## 2.4 Recommandations

Toutes les recommandations du présent rapport sont récapitulées aux pages 29 et 30 (chapitre 9).

La commission d'enquête, au vu des éléments précités, demande que les recommandations ci-après soient mises en œuvre par le Conseil immédiatement, selon un échéancier défini :

---

<sup>3</sup> Selon les périodes citées dans le rapport Rudin Cantieni, nous parlons ici soit du « Président du Conseil », soit du « Président de l'EERS », selon la nouvelle appellation précisée dans la Constitution du 18 décembre 2018 (entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2020).

<sup>4</sup> 413 et 414 id.

<sup>5</sup> 405 id.

- 1) Clarifier l'aspect de la séparation des pouvoirs et la position du président ou de la présidente ; traiter cette problématique et les autres propositions faites dans le présent rapport dans le but de présenter au Synode de novembre 2021 un plan de mesures assorti d'un échéancier défini
- 2) Réviser le § 17 de la Constitution de l'EERS conformément aux appréciations énoncées dans le rapport Rudin Cantieni et citées ci-dessus (note 5)

### **3. Tâches 1 à 3**

#### **3.1 La plainte**

En préambule, il convient, pour bien comprendre le contexte d'un abus quel qu'il soit et la difficulté pour la victime de déposer une plainte, de préciser même succinctement certains éléments du phénomène d'emprise.

Indépendamment du type d'abus, ce dernier va inévitablement induire des traumatismes divers chez la victime. En cas d'abus, il y a, au préalable, un phénomène d'emprise de l'auteur sur la victime.

L'emprise est la mise en place, par l'auteur, d'un dispositif destiné à dominer ou « paralyser » son ou sa partenaire. La stratégie consiste à placer la victime en position de flou et d'incertitudes en alternant des messages ou des attitudes contradictoires ou paradoxales. Ainsi, face à ces messages divergents, la victime va se retrouver peu à peu (même si cela peut parfois aussi se dérouler rapidement) dans l'incapacité de penser ce qui lui arrive et, par voie de conséquence, dans l'incapacité d'agir ou de réagir.

L'objectif de l'auteur est aussi de toujours maintenir une distance variable avec le ou la partenaire, en étant attentif à ce que cette distance reste suffisante pour ne pas être menaçante pour lui-même.

Ainsi, afin de ne pas être envahi par l'autre, l'auteur va chercher peu à peu à « étouffer » sa victime tout en la maintenant à sa disposition. Si la victime est sous la dépendance de l'auteur, ce dernier, tout en manipulant la victime, est lui-même dépendant de son propre processus.

Dans un tel contexte, quels sont les impacts sur la victime ?

- Incapacité de penser la réalité et confusion mentale (perceptions)
- Incapacité d'agir ou de réagir
- Doute de soi (identité)
- Perturbations : sommeil, alimentation, santé
- Forte médication et/ou dépendance
- Souffrance sociale (invalidée, disqualifiée, instrumentalisée et déconsidérée dans son identité sociale)
- Honte

Lors d'abus commis dans le cadre de systèmes sociaux, économiques, culturels, religieux et politiques, ces derniers vont inmanquablement interagir dans le processus d'emprise d'une personne sur une autre. En effet, le fonctionnement institutionnel et l'attitude des instances dirigeantes peuvent tout autant conforter le dominant dans ses stratégies d'emprise et ainsi

invalider la victime dans ses tentatives pour se protéger, contrer l'auteur et se sortir du processus de domination, que le contraire. La victime ressent cette ambivalence sans pouvoir déterminer clairement quelle sera la posture de l'institution pour ce qui la concerne.

Cette incertitude dans laquelle la victime est ainsi placée et qui rejoint les incertitudes du piège que l'auteur lui a peu à peu tendu, explique l'intervalle de temps parfois long entre les faits et un éventuel dépôt de plainte, voire l'incapacité d'entreprendre une telle démarche.<sup>6</sup>

## 3.2 Tâches 1 et 2

### *Déterminer*

*... si les reproches de l'ancienne employée sont justifiés, autrement dit si et si oui dans quelle mesure le président et/ou d'autres personnes et/ou l'EERS en tant qu'organisation a ou ont eu vis-à-vis de la plaignante et/ou d'autres personnes une attitude contraire au droit ou inappropriée et si d'autres limites ont été dépassées le cas échéant et*

*... si, durant la période durant laquelle l'ancienne employée y a travaillé, des mesures adaptées et raisonnables étaient en place à l'EERS pour permettre que le travail puisse s'effectuer sans harcèlement et pour que les employés et employées y soient protégés de harcèlement sexuel et d'autres atteintes à la personnalité ;*

À la lecture du rapport des avocats, très bien structuré et documenté, il apparaît très clairement qu'il y a eu abus de la part de l'ancien supérieur, portant atteinte à l'intégrité sexuelle, psychologique et spirituelle de la plaignante, et que l'institution n'a pas su la protéger contre cet abus de pouvoir.

D'autres éléments fournis dans le rapport Rudin Cantieni, tirés des auditions et vérifiés par ses auteur.e.s, vont dans le même sens ; les informations suivantes permettent de mieux comprendre dans quel contexte les événements ont eu lieu.

Les conclusions du rapport Rudin Cantieni sur les déclarations de la plaignante au sein de l'EERS pendant son emploi sont de plusieurs ordres :

### **A) Institutionnel : l'organisation de l'époque**

*7« Étant donné que l'office de médiation était connu et que M. Woodtli<sup>8</sup> savait que travailler avec M. Locher était également un défi pour d'autres collaborateurs ou collaboratrices, il semble compréhensible qu'il ne se soit pas senti obligé de prendre d'autres mesures lorsque la plaignante s'est plainte auprès de lui de la direction et de ses conditions de travail. »*

La commission tient à préciser qu'à l'époque, les informations concernant le mobbing et le harcèlement sur le lieu du travail n'étaient pas celles que nous connaissons aujourd'hui. Certaines attitudes et remarques étaient culturellement acceptées ou tout du moins tolérées, ce qui n'est plus le cas aujourd'hui au vu des connaissances dans ce domaine et de l'évolution dans la société.

---

<sup>6</sup> Quelques références parmi d'autres :

*Abus spirituels – S'affranchir de l'emprise*, Jacques Poujol, éditions Empreinte, 2015

*Le Harcèlement moral : la violence perverse au quotidien*, Marie-France Hirigoyen, éditions La Découverte, 2003, et Pocket, 2018

*Risques et dérives de la vie religieuse*, Dysmas de Lassus, prieur de Chartreuse, éditions Cerf, 2020

<sup>7</sup> 40 id.

<sup>8</sup> Directeur du Secrétariat de la FEPS jusqu'en 2016



## **B) Le rôle du médiateur externe**

<sup>9</sup>« Martin Zwahlen a indiqué lors de son audition que la plaignante lui avait fait part de problèmes avec le président, son supérieur. Celui-ci voulait qu'elle soit disponible en permanence et lui aurait notamment envoyé des courriels y compris le week-end. Martin Zwahlen aurait alors demandé à la plaignante s'il devait organiser un entretien entre elle et le président. Elle lui aurait répondu que le président ne serait certainement pas prêt à cela. M. Zwahlen aurait ensuite évoqué les différentes options, à savoir qu'il organise un entretien personnel avec M. Locher, qu'elle s'adresse à la Commission du personnel ou qu'elle consulte un médecin. Selon M. Zwahlen, ces échanges ont eu lieu lors de leur premier entretien. La plaignante lui aurait ensuite dit, le 21 décembre 2011, qu'elle avait été mise en arrêt maladie pour dépression et qu'un entretien de qualification lui avait été proposé. Elle lui aurait alors demandé comment elle devait réagir et lui aurait dit espérer encore que son supérieur change. Elle n'aurait rien voulu entreprendre à l'époque.

Interpellée sur la déclaration faite à Martin Zwahlen selon laquelle elle ne voulait rien entreprendre à l'époque, la plaignante a indiqué avoir peut-être effectivement dit cela et avoir malheureusement conservé très longtemps l'espoir que son supérieur changerait. Le 21 décembre 2011, Martin Zwahlen lui aurait conseillé de chercher un autre poste. Elle aurait cependant vécu comme un échec une nouvelle recherche d'emploi après seulement un an. »

<sup>10</sup>« Lorsque la plaignante a fait appel au médiateur en 2012, elle se trouvait déjà en cours de procédure de licenciement. Comme M. Zwahlen n'avait pas mené d'entretiens avec d'autres collaborateurs ou collaboratrices de la FEPS pour des problèmes aussi graves que ceux de la plaignante et que ceux qu'il avait mené ne concernaient qu'une seule fois de plus apparemment M. Locher, il n'avait aucune raison d'adresser à la FEPS des propositions, quelles qu'elles soient. »

## **C) La démarche de l'époque**

<sup>11</sup>« La plaignante avait cherché des personnes à qui parler mais ne s'était pas confiée à elles de façon suffisamment concrète. Ses réserves, en particulier à l'égard des membres du Conseil de l'époque, qui, en tant que membres de l'organe de surveillance du Secrétariat, auraient été dans l'obligation d'agir, étaient si grandes qu'elle ne s'est exprimée devant eux que par vagues allusions. On ignore donc toujours ce qui se serait passé si la plaignante s'était ouvertement adressée au Conseil en lui demandant concrètement un soutien. Dans ces circonstances, il ne peut toutefois pas être établi, contrairement à ce que reproche la plaignante, que ses appels à l'aide durant son emploi n'ont pas été entendus. »

## **D) Conclusion du rapport Rudin Cantieni relatives aux déclarations faites par la plaignante après avoir quitté son travail à la FEPS**

### **1<sup>er</sup> emploi**

<sup>12</sup>« Dans le cadre du premier emploi qu'elle a occupé à la FEPS, la plaignante a subi, en raison du harcèlement sexuel et des atteintes à son intégrité mentale exercés par Gottfried Locher à son égard, une atteinte à sa personnalité. Vu l'art. 101 CO, la responsabilité du comportement adopté par Gottfried Locher pouvait être imputée à la FEPS. Il est désormais impossible de faire valoir d'éventuels droits car la prescription est acquise. »

---

<sup>9</sup> 56 et 57 id.

<sup>10</sup> 64 id.

<sup>11</sup> 53 id.

<sup>12</sup> 273 id.

## 2<sup>ème</sup> emploi

<sup>13</sup>« Selon l’art. 28 CC, la plaignante a été atteinte dans sa personnalité par Gottfried Locher avant d’être engagée [...] et par les avances inconvenantes faites au sein du Secrétariat de la FEPS. Étant donné que Gottfried Locher assumait déjà des tâches de représentation et agissait de ce fait en qualité de membre d’un organe, la FEPS aurait dû répondre de son comportement. En raison de la prescription acquise, il est désormais impossible de faire valoir les droits qui en découleraient.

<sup>14</sup>« La plaignante avait pris contact dès 2017 avec des représentants de la FEPS. [...] En 2018, elle a également informé de son histoire la vice-présidente de l’Assemblée des délégués, sans attendre aucune action de sa part. [...] a consulté un autre membre de l’Assemblée des délégués et semble avoir réfléchi avec lui à ce qu’ils pourraient entreprendre. Ils sont parvenus à la conclusion qu’il fallait dénoncer les faits ou que la plaignante devait être prête à se présenter en son nom propre devant le Synode. Cela ne s’est pas produit.

Le Synode (à l’époque, l’Assemblée des délégués) est l’organe qui élit la présidence du Conseil et il aurait donc pu légitimement servir d’organe de contact pour la plaignante. Les personnes à qui la plaignante s’était confiée semblent avoir considéré que les informations qu’elle leur avait données étaient trop vagues pour donner lieu à une procédure concrète et avoir vu un obstacle dans son souhait de rester anonyme, ce qui était effectivement le cas. »

### E) Information au sujet des plaintes recueillies sur la landing page

À la suite des décisions du Synode de septembre 2020, un lien créé sur le site Web de l’EERS a permis aux personnes concernées d’exprimer leurs plaintes en toute confidentialité. Le lien Internet était rattaché à un serveur externe de l’EERS. Six personnes l’ont utilisé. Trois ont souhaité rester anonymes et ont relaté des faits en lien avec M. Locher. Étant donné leur caractère anonyme, ces trois situations n’ont pas été traitées dans le rapport Rudin Cantieni ; trois autres personnes ont remis leurs récits, mais ceux-ci ne concernaient pas l’employeuse EERS. La présidente du Synode, Mme Borer, s’est occupée personnellement de transmettre ces trois cas à l’Église concernée.

Pour mieux comprendre les hésitations et les longs délais nécessaires dans de telles situations d’accusation, il faut rappeler ici que l’anonymat est indispensable pour les victimes de harcèlement.

La commission a connaissance du fait que d’autres plaintes ont été formulées auprès de délégués au Synode.

### F) Conclusions de l’étude Rudin Cantieni relatives aux reproches formulés dans la plainte

En définitive, le contenu des rapports d’audition en lien avec les reproches de l’ancienne employée et les mesures existantes au sein de la FEPS au moment des faits peut être résumé comme suit :

<sup>15</sup>« Gottfried Locher a de ce fait reconnu d’emblée le problème. Il aurait été de sa responsabilité, en tant que supérieur, de séparer les sphères professionnelle et privée et de cantonner ses rapports avec la plaignante à la première. Au lieu de cela, il n’a cessé de tenter de

---

<sup>13</sup> 274 id.

<sup>14</sup> 82 et 83 id.

<sup>15</sup> 257 id.

les amener vers la deuxième. La plaignante a donc été exposée, dans ses rapports de travail, aux avances non désirées de Gottfried Locher, qui violait, en les lui adressant, son devoir de sollicitude. »

<sup>16</sup>« L'enquête a montré que les reproches adressés par la plaignante concernant sa personne sont fondés dans la mesure où le comportement de Gottfried Locher l'a atteinte dans son intégrité personnelle pendant qu'elle était employée par l'EERS (à l'époque la FEPS). »

<sup>17</sup>« Gottfried Locher ayant agi en qualité de membre d'un organe et à la fois en tant que supérieur de la plaignante et aussi du Secrétariat, ce qu'il a fait durant cette période est sans autres imputable à la FEPS / l'EERS. »

### **G) Aspects déontologiques<sup>18</sup>**

Siéger à l'exécutif d'une Église ou de n'importe quelle institution est exigeant et contraignant. De l'engagement pris découlent des responsabilités et un devoir d'exemplarité.

Si un individu s'engage et prend des responsabilités, c'est que pour elle, pour lui, cela a du sens et nous espérons que les personnes s'engageant dans un exécutif d'Église le font avec discernement. Les responsabilités qui découlent d'un tel engagement sont nombreuses et exigent une conscience rigoureuse, une réflexion approfondie sur ses choix et décisions, de même qu'un grand sens des responsabilités face à ses actes.

Au vu des éléments qui nous sont fournis, nous estimons que le président d'alors n'a pas, en tant que responsable d'une institution, ecclésiale de surcroît, agi dans ce contexte avec droiture ni fait preuve d'exemplarité à l'égard de l'ancienne collaboratrice. Les exigences sortant du cadre du droit du travail, les messages contradictoires, les relations personnelles et professionnelles non clarifiées et les abus de tous types sont manifestes.

Durant cette période, l'institution, par manque de processus clairs et par méconnaissance des phénomènes d'emprise et des conséquences des abus, n'a pas protégé suffisamment la plaignante au vu des conditions qui régnaient de 2011 à 2013. En conséquence, aux yeux de la commission d'enquête, la demande en réparation déposée par la plaignante par l'intermédiaire de son avocate le 17 avril 2021 doit être examinée en tenant compte de l'ensemble des circonstances et des particularités du cas d'espèce.

## **3.3 Recommandations**

La commission d'enquête, au vu des éléments cités ci-dessus, demande la mise en œuvre des recommandations ci-après dans le délai indiqué :

- 3) Formaliser et communiquer un processus clair permettant que chaque collaborateur, chaque collaboratrice soit entendu.e dans les meilleurs délais et que ses allégations soient prises en compte
- 4) Organiser régulièrement au sein de la chancellerie de l'EERS des formations continues et une sensibilisation au phénomène du mobbing (violations des limites en général) pour toutes les collaboratrices et tous les collaborateurs

---

<sup>16</sup> 764 Id.

<sup>17</sup> 275 Id.

<sup>18</sup> <https://www.evref.ch/fr/themes/violation-des-limites/fondement-theologique/> consulté le 25.04.21

- 5) Ancrer clairement les principes de séparation des pouvoirs et de séparation entre l'opérationnel et le stratégique à tous les niveaux
- 6) Nommer deux offices de médiation externes, l'un pour les plaintes des collaboratrices et collaborateurs de la chancellerie envers l'employeuse EERS et un autre pour les plaintes envers les membres du Conseil
- 7) Rédiger un code de déontologie stipulant que le non-respect de ses éléments pourra obliger les membres du Conseil à démissionner immédiatement ou à être suspendus de leurs fonctions en attendant les suites d'une enquête
- 8) Revoir les conditions cadre applicables par la commission de nomination aux futures candidatures de membres du Conseil

Recommandation concernant la plaignante : la commission d'enquête recommande au Conseil d'entrer en négociation avec la plaignante afin qu'une juste reconnaissance (sociale – financière – personnelle) lui soit octroyée.

Délai : immédiat.

## 3.4 Tâche 3

### *Déterminer*

*... si des mesures dont l'expérience a montré qu'elles étaient nécessaires et adaptées pour prévenir le harcèlement sexuel et d'autres formes d'abus de pouvoir sont aujourd'hui en place à l'EERS.*

La direction de la chancellerie nous a communiqué les dernières recommandations en vigueur aujourd'hui dans l'institution : l'ordonnance intitulée « Procédure de traitement des plaintes au Conseil et à la Chancellerie de l'EERS » a été validée par le Conseil le 19 mai 2021.

Au moment où nous écrivons ce rapport, il apparaît qu'il reste à mettre en place, en complément aux recommandations susmentionnées, un règlement d'application de ces mesures, leur communication à l'interne et un memento pratique pour que les collaboratrices et les collaborateurs puissent facilement connaître les procédures. Il faudrait également proposer des formations continues afin de sensibiliser tout le personnel à cette problématique.

## 3.5 Recommandation

- 9) Au-delà de l'ordonnance précitée du 19 mai 2021, le Conseil doit tenir compte de notre rapport et systématiquement faire appel à un cabinet externe pour traiter ses affaires internes, au sens de la « personne de confiance en entreprise » recommandée par le SECO

## 4. Tâche 4

### 4.1 Contexte

Le contexte dans lequel a été traitée la plainte de l'ancienne employée doit être rappelé.

En mars 2020, la pandémie de Covid-19 a nécessité un semi-confinement. Toutes les rencontres du Conseil, ou une grande majorité d'entre elles, ont dû se faire à distance. Le manque de proximité directe et d'échanges informels a freiné les décisions.

Sabine Brändlin, membre du Conseil et compétente pour traiter cette problématique des abus (par son travail dans le canton d'Argovie) a été mise au courant de cette plainte par la plaignante en janvier 2020 sur conseil d'Esther Gaillard. Par la suite, la révélation de la relation intime entre Sabine Brändlin et le président a clairement parasité, au sein du Conseil, le traitement de cette plainte.

## 4.2 Tâche 4

### *Déterminer*

*... si le Conseil a agi correctement en lien avec la réception de la plainte de l'ancienne employée (y compris sur la question de savoir si, et de quelle manière, il a été fait appel à des services spécialisés externes (« Limita » par exemple) et comment la décision a été justifiée).*

À ce sujet, le rapport Rudin Cantieni dit :

<sup>19</sup>« Esther Gaillard et Sabine Brändlin ont donc mis en place une cellule de crise en janvier 2020. Elles ont engagé à cet effet les deux avocats von Wartburg et Abdelaziz et les experts en relations publiques de l'agence Farner. Sabine Brändlin a expliqué sur ce point qu'elle avait agi conformément à la procédure standard en vigueur en Argovie et formé la cellule de crise en fonction des quatre pôles de compétences suivants : présidence (Esther Gaillard), communication (Farner), droit (von Wartburg et le deuxième avocat recommandé par lui, Abdelaziz), prévention / intervention (Sabine Brändlin). Elle avait été en charge de la prévention et de l'intervention en Argovie. »

Une grande attention a été accordée à la protection de la réputation de l'institution. Durant ces quatre mois, Mmes Gaillard et Brändlin ont constamment eu cette équation délicate en tête : prendre au sérieux et traiter avec professionnalisme la plainte de l'ancienne employée et sauvegarder la réputation de l'institution. Voici ce que dit le rapport Rudin Cantieni à ce propos :

<sup>20</sup>« Cette dernière question, à savoir la protection de la réputation de l'institution, préoccupait beaucoup Sabine Brändlin et Esther Gaillard. La plaignante a indiqué à Sabine Brändlin les personnes à qui elle avait déjà exposé toute son affaire. Mmes Brändlin et Gaillard ont également jugé bon, à cette fin, d'assurer une communication appropriée. Les conseillers juridiques ont garanti le bon déroulement de l'ensemble de la procédure et contribué à classer juridiquement les éléments du rapport de la plaignante. Ils ont ainsi clarifié par exemple les questions suivantes : « Quels sont les principes juridiques à observer pour traiter les reproches avancés ? Quelles mesures (provisaires) peut-on / faut-il prendre pour protéger les intérêts de l'EERS ? Des mesures (provisaires) décidées par le Conseil pourraient-elles être attaquées en justice » ?

Cette plainte n'aurait pas pu être traitée de façon adéquate sans assistance juridique. L'affaire mêlait des règles relevant du droit des associations et des dispositions du droit du travail. Le président du Conseil, soit la personne mise en cause, était à la fois membre élu de cet organe et supérieur hiérarchique du Secrétariat en tant qu'employé. Cette situation a

---

<sup>19</sup> 443 id.

<sup>20</sup> 452 et 453 id.

d'abord nécessité une clarification juridique très ardue portant, par exemple, sur la question de la légitimité d'une enquête interne, sur la suspension, sur l'édiction de mesures provisoires et sur la communication de décisions. »

### A) Aspects en lien avec la suspension d'un membre (rapport Rudin Cantieni)

<sup>21</sup>« Il faut compléter cela par des précisions concernant la suspension d'un membre d'un organe. Une telle décision intervient par mesure de précaution en fonction de la répartition des compétences et relève du droit de la révocation. Elle peut par la suite être annulée ou transformée en une révocation formelle. L'assemblée de l'association est donc en principe compétente y compris pour suspendre un membre d'un organe de cette dernière. Cette suspension peut être judicieuse lorsque, malgré des indices de mauvaise conduite, il convient d'éclaircir encore l'affaire avant de la juger définitivement. »

<sup>22</sup>« Comme la question de la suspension contient souvent un facteur temporel, c'est-à-dire qu'il peut être nécessaire d'agir rapidement, on peut se demander si l'organe exécutif est lui aussi en droit de suspendre l'un de ses membres. La doctrine dominante et la jurisprudence répondent par l'affirmative. L'association peut prévoir une disposition en ce sens dans ses statuts. Si elle ne l'a pas fait, la question se pose de savoir si sa direction peut quand même se voir attribuer la compétence de suspendre l'un de ses membres.

La doctrine est favorable à ce que la direction puisse suspendre l'un de ses membres sous certaines conditions restrictives. Elle se fonde sur la compétence de gestion d'affaires que l'art. 69 CC attribue à cet organe. Cette compétence l'autorise notamment à prendre toutes les mesures appropriées et nécessaires pour éviter à l'association de subir un dommage imminent, entre autres en suspendant un membre de son conseil sous réserve de respecter le principe de proportionnalité. Ledit principe est respecté et l'organe exécutif peut procéder à la suspension lorsque :

- la suspension est **appropriée** pour éviter le dommage qui menace l'association ;
- elle est **nécessaire** pour éviter ledit dommage ;
- **le moyen est proportionné à l'objectif** (le dommage qui menace doit être si grave que la suspension par la direction de l'un de ses membres semble justifiée). »

<sup>23</sup>« Comme toute décision prise par une association, celle concernant une suspension peut, conformément à l'art. 75 CC, être attaquée en justice par la personne visée. Les juridictions peuvent demander la levée d'une telle suspension et ce, y compris de manière préventive, pendant la procédure. Si elles déclarent une suspension illicite, leur jugement ou leur arrêt n'entraîne cependant pas la nullité des décisions prises en l'absence du membre suspendu. Seules les décisions qui n'ont pu être prises que grâce à la suspension – donc à l'absence du membre suspendu – sont présumées nulles.

La suspension étant une mesure provisoire, elle doit être proposée et inscrite à l'ordre du jour de l'assemblée générale suivante de l'association pour que l'organe compétent puisse décider de révoquer le membre ou de lever cette mesure. »

En ce qui concerne Gottfried Locher, le rapport Rudin Cantieni constate :

---

<sup>21</sup> 389 id.

<sup>22</sup> 391 et 392 id.

<sup>23</sup> 393 et 394 id.

<sup>24</sup>« ...qu'une attitude coopérative de la part de Gottfried Locher aurait été utile et souhaitable pour préserver la réputation de l'EERS. En fin de compte, l'attitude de Gottfried Locher a révélé un conflit d'intérêts évident qui a obligé l'institution à le suspendre provisoirement et à communiquer clairement. »

### **B) Aspects concernant la relation juridique (rapport Rudin Cantieni)**

Les informations concernant la relation juridique sont déjà précisées aux pages 5 et 6. Pour une bonne compréhension, nous ajoutons ce qui suit :

<sup>25</sup>« Avec la variante choisie par l'EERS, la chancellerie n'est plus totalement subordonnée au Conseil. Elle l'est d'autant moins que le président joue un rôle prépondérant au sein des deux organes et que la direction de la chancellerie est, dans le même temps, affaibli dans sa fonction. Les rôles respectifs du Conseil et de la chancellerie ne sont donc pas clairement délimités, ce qui peut compliquer la collaboration tant au sein du Conseil qu'entre ce dernier et la chancellerie. Or, leur coopération est décisive pour l'institution. Ces deux organes devraient montrer la voie à suivre pour que l'EERS soit bien gouvernée et évolue correctement. »

### **C) Aspects du droit du travail (art. 6, al. 2, ROrg) (rapport Rudin Cantieni)**

<sup>26</sup>« Les rapports juridiques entre Gottfried Locher et l'EERS en sa qualité de président de cette institution sont nés de son élection par le Synode. Son activité professionnelle est régie par un contrat de travail de droit privé. Le président du Conseil a donc deux rapports juridiques avec l'EERS. Membre de son organe exécutif élu par le Synode, il est aussi employé de cette association de droit privé. Il peut donc s'avérer nécessaire et important de considérer ses droits et ses devoirs selon différents niveaux.

Concernant l'activité exercée par Gottfried Locher en tant que supérieur du directeur ou de la directrice de la chancellerie et donc chef de cet organe, il est clair que, sur la base de son contrat de travail, il est soumis aux normes régissant le droit du travail, qui contiennent des droits et des devoirs. Son emploi, considéré dans son ensemble, est régi tant par les dispositions du droit du travail que par celles du droit des associations. »

### **D) La récusation (rapport Rudin Cantieni)**

<sup>27</sup>« Le Règlement d'organisation comporte une disposition applicable aux récusations. Celle-ci dispose que si une affaire touche les intérêts personnels directs d'un membre du Conseil, celui-ci doit se récuser. Est également tenu de se récuser tout parent, parent par alliance, conjoint ou partenaire enregistré d'une personne dont les intérêts sont directement touchés par une affaire. Les personnes tenues de se récuser doivent ouvertement et spontanément déclarer leurs collisions d'intérêts (art. 14, al. 1 à 3, ROrg). »

### **E) Partialité et obligation de se récuser (rapport Rudin Cantieni)**

<sup>28</sup>« Le traitement de la plainte a soulevé le problème de la partialité de Sabine Brändlin. Concrètement, la question s'est posée de savoir si Sabine Brändlin avait le droit de traiter la

---

<sup>24</sup> 594 id.

<sup>25</sup> 413 à 415 id.

<sup>26</sup> 419 et 420 id.

<sup>27</sup> 408 id.

<sup>28</sup> 476 id.

plainte après avoir entretenu elle-même une longue relation avec Gottfried Locher, soit-à-dire avec la personne mise en cause par la plaignante. »

## **F) Après l'enquête et le recueil des témoignages (rapport Rudin Cantieni)**

<sup>29</sup>« Sabine Brändlin n'a eu aucune influence sur sa propre implication dans l'affaire et on ne voit pas non plus dans quelle mesure elle aurait pu y avoir un intérêt. On peut au contraire plaider l'absence de conflit d'intérêts en invoquant l'argument de poids selon lequel, en traitant la plainte, elle prenait le risque de voir révélée sa relation avec Gottfried Locher. Si elle avait eu l'intention malgré tout de tirer parti de plaintes pour se mettre en avant, il aurait été particulièrement maladroit de le faire justement avec cette plainte-ci en raison du risque personnel qu'elle prenait. Le fait qu'elle traite cette affaire a énormément accru le risque qu'elle courait de devoir démissionner du Conseil suite à une révélation de sa relation avec Gottfried Locher. On peut donc affirmer que Sabine Brändlin ne pouvait pas, dès le départ, tirer profit de son rôle en traitant cette affaire soumise au Conseil. Elle n'avait donc aucun intérêt personnel direct en lien avec cette plainte. »

<sup>30</sup>« Si l'on supposait que la relation passée entretenue par Sabine Brändlin avec Gottfried Locher l'ait conduite à agir avec partialité, il faudrait se demander à partir de quel moment les relations personnelles entretenues au sein d'une instance collégiale seraient susceptibles d'entraîner le traitement partial d'une affaire. La collaboration quotidienne peut donner lieu à des préférences et à des animosités personnelles aux motifs très divers. On peut dire de façon neutre qu'une relation intime passée n'est ni plus ni moins susceptible de rendre une personne partielle que, par exemple, un conflit au cours duquel elle aurait été personnellement agressée, ou que des divergences de vue entre membres d'une même équipe ou encore, pour voir les choses à l'inverse, que l'octroi de cadeaux ou de traitements de faveur.

Dans cette mesure, des problèmes de délimitation surgissent au moment de constater une éventuelle partialité, pour autant qu'elle soit pertinente au regard des règlements existants sur la récusation. La situation pourrait être moins problématique si les motifs de récusation étaient davantage détaillés dans le Règlement d'organisation ou, au moins, si ce règlement comprenait une sorte de disposition générale, analogue par exemple à celle du Code de procédure civile, qui prévoit qu'un motif de récusation existe si un membre d'un comité décisionnel est susceptible d'être partial pour toute autre raison, notamment un rapport d'amitié ou d'inimitié avec une partie ou son représentant. Il serait ainsi possible d'instaurer la règle selon laquelle une personne pouvant donner l'apparence d'être partielle serait tenue de se récuser.

De fait, des recoupements sont survenus entraînés par des complications dans la collaboration au sein du Conseil et le moment où la plainte a été reçue. Ni Esther Gaillard ni Sabine Brändlin n'ont cependant eu d'influence sur la date à laquelle elles ont été contactées. Esther Gaillard a été sollicitée la première par la plaignante, qui l'a d'abord abordée sous le sceau de la confidentialité. Elle a ensuite recommandé à la plaignante de prendre contact avec Sabine Brändlin pour se faire assister par une spécialiste. Certes, Esther Gaillard l'a fait tout en ayant perçu que Sabine Brändlin avait entre-temps adopté une position critique envers Gottfried Locher, mais ce facteur n'avait d'importance que dans la mesure où il la conduisait à estimer que Sabine Brändlin envisagerait vraiment de répondre aux demandes de la plaignante. Comme Esther Gaillard travaillait depuis plusieurs années au sein de l'EERS et connaissait donc les différentes coteries de cette institution, elle a voulu garantir que la demande de la plaignante ne serait pas enterrée. »

---

<sup>29</sup> 490 id.

<sup>30</sup> 502 à 504 id.



<sup>31</sup> « Il est dans ce cadre recommandé que l'EERS poursuive les efforts engagés et les mette en œuvre. Il importe, ce faisant, d'œuvrer à la prévention en formant les personnes exerçant une fonction dirigeante, car elles jouent en définitive un rôle clé dans la réussite de cette démarche. »

## **G) Questions éthiques**

Sans reprendre l'entier de nos conclusions déontologiques présentées à la page 11 (section G) du présent rapport, nous rappelons ici que les engagements pris amènent des responsabilités et un devoir d'exemplarité.

Si un individu s'engage et prend des responsabilités, c'est que pour elle, pour lui, cela a du sens, et nous espérons que les personnes s'engageant dans un exécutif d'Église le font avec discernement. Les responsabilités qui découlent d'un tel engagement sont nombreuses et exigent une conscience rigoureuse, une réflexion approfondie sur ses choix et décisions, de même qu'un grand sens des responsabilités face à ses actes.

Au vu des éléments qui nous ont été fournis, nous estimons qu'en tant que membre du conseil d'une institution ecclésiale, Mme Brändlin a manqué de transparence bien qu'elle a elle-même révélé sa liaison aux membres du Conseil. Nous devons signaler que ce manque de transparence vis-à-vis de ses pairs a fortement affecté le travail du Conseil dans la gestion de cette crise. Ce manque de clarté a introduit dans la relation entre Mmes Gaillard et Brändlin de la confusion quant à une partialité potentielle des actions menées durant les quatre premiers mois de leur travail. Le rapport Rudin Cantieni dit par ailleurs que cela n'a pas eu de conséquences, mais, pour le Conseil, les questions de partialité et de confusion étaient bien des questions légitimes.

Nous estimons que toutes ces questions d'ordre éthique doivent entrer dans la réflexion sur le code de déontologie demandé au point 7 de nos recommandations.

## **H) Traitement de la plainte au sein du Conseil le 13 avril 2020**

Au vu des éléments mentionnés ci-dessus concernant la suspension, la récusation, les aspects de la relation du travail et les aspects juridiques, il nous paraît important de regarder de plus près comment la plainte a été traitée lors de la séance du 13 avril 2020. En effet, les documents reçus nous permettent de mieux comprendre, au travers de cette réunion cruciale, la façon dont le Conseil a traité cette plainte.

Le PV de la séance du 13 avril 2020 nous a été fourni dans son intégralité. Il est très détaillé et précise les demandes d'examen, les motions, les propositions, les résolutions et les résultats des votes. Il fait partie intégrante du rapport Rudin Cantieni.

<sup>32</sup> « Étant donné que quatre membres du Conseil se sont prononcés pour l'organisation d'une séance le lundi de Pâques 13 avril 2020, il peut être établi que ladite séance a été correctement convoquée.

L'ordre du jour est régi par l'article 12 du Règlement d'organisation. Celui-ci dispose, à son alinéa 1, que la directrice ou le directeur établit l'ordre du jour d'entente avec le président ou la présidente du Conseil. Il est adressé aux membres du Conseil avec les documents requis

---

<sup>31</sup> 360 id.

<sup>32</sup> 518 à 520 id.

au moins une semaine avant la date de la séance. En cas d'urgence, le Conseil peut décider, à la majorité des voix des membres présents, de se prononcer sur une affaire qui n'est pas portée à l'ordre du jour (art. 12, al. 5).

En l'espèce, l'affaire a été soumise à Esther Gaillard et à Sabine Brändlin par une personne externe. Elles ne pouvaient pas en informer le président du Conseil puisqu'il était impliqué. C'est la vice-présidente, Esther Gaillard, qui a agi à sa place. Elle n'a cependant pas pu diffuser le dossier avant la séance en raison de la promesse faite à la plaignante. Comme les membres du Conseil devaient garantir le respect du droit d'être entendu, ils ne pouvaient décider de la suspension et de l'ouverture d'une enquête que dans le cadre d'une autre séance. Ils ont donc eu suffisamment de temps pour évaluer les informations données lors de la séance du 13 avril 2020. »

#### **I) Conclusion du rapport Rudin Cantieni sur la gestion du Conseil**

<sup>33</sup>« Le Conseil a pris ses premières décisions et deux décisions de principe. On peut donc relever que la séance s'est tenue de façon régulière. Il était en particulier d'autant plus correct de ne prendre dans un premier temps que des décisions de principe quant à la suspension et l'enquête qu'il fallait tout d'abord garantir à Gottfried Locher le droit d'être entendu. »

#### **J) Suite du traitement de la plainte (rapport Rudin Cantieni) – exercice du droit de Gottfried Locher d'être entendu**

Le Conseil avait décidé de convoquer le 17 avril 2020 une séance supplémentaire extraordinaire.

<sup>34</sup>« L'avocate de Gottfried Locher, Me Rena Zulauf, a en outre fourni au Conseil, à l'occasion de cette séance du 17 avril 2020, des documents dans lesquels elle s'exprimait en vertu de ce droit. »

<sup>35</sup>« Me Zulauf a donné à l'annexe 1 son avis sur les points 1 à 6 de l'ordre du jour de la séance du Conseil du 13 avril 2020. Elle a fait valoir dans ce document que les actions entreprises par Esther Gaillard et Sabine Brändlin étaient à considérer comme usurpant des compétences et que le Conseil n'était pas compétent pour traiter la plainte. Elle y a aussi indiqué que le président approuvait la désignation d'une tierce personne indépendante pour traiter les reproches qui lui étaient adressés et diriger une procédure de médiation, qu'il était prêt à se récuser à chaque fois que ce serait opportun pour clarifier l'affaire, mais qu'il pouvait continuer à assumer l'ensemble de ses fonctions et de ses activités de président qui ne la concernaient pas et qu'il le ferait. »

<sup>36</sup>« Le Conseil a estimé au fil de la discussion que la suspension serait une mesure extrême. Ses membres ont considéré que Gottfried Locher ne pourrait pas reprendre ses fonctions après l'avoir subie. Ils ont souhaité qu'il collabore avec eux. Ils se sont donc prononcés pour la recherche du dialogue avec lui (sans avocats).

La directrice a considéré la clarification de la question du soutien en matière de communication comme un prérequis central pour que le président approuve la commission externe et a proposé de prendre Pascal Krauthammer comme conseiller. L'agence Farnet a reçu l'indication selon laquelle il n'y avait à l'époque pas de besoins en matière de communication.

---

<sup>33</sup> 558 id.

<sup>34</sup> 566 id.

<sup>35</sup> 570 id.

<sup>36</sup> 575 à 578 id.

Esther Gaillard a été chargée d'informer Me von Wartburg des décisions prises.

Lors de la séance du 17 avril 2020, le Conseil s'est trouvé dans une situation très difficile. D'un côté, ses membres voulaient rendre justice à la plaignante et, de l'autre, l'affaire touchait le président, envers lequel ils se sentaient également, et à juste titre, engagés. »

<sup>37</sup>« Le manque de coopération de Gottfried Locher et l'attaque qu'il menait contre le Conseil ont constitué, sur le plan interne, la complication la plus grave dans le traitement de la plainte. Gottfried Locher a misé sur une tactique d'intimidation. Le Conseil se sentait envers et contre tout fortement engagé envers lui et ne s'est pas clairement opposé à lui. Ainsi, pour des raisons de droit et de politique ecclésiale, le Conseil s'est peu à peu éloigné du plan d'action établi au départ durant les travaux préparatoires et bien structuré, pour arriver à une procédure axée sur l'obtention d'un consensus. Il n'a donc pas su prendre des décisions claires susceptibles d'être communiquées en dehors de l'EERS. »

<sup>38</sup>« La situation initiale étant complexe, il n'est cependant pas établi si le Conseil aurait pu éviter une escalade médiatique en adoptant un autre comportement. Sur ce point, les déclarations par Gottfried Locher visaient clairement à favoriser l'escalade.

Le comportement de Gottfried Locher a donc été déterminant dans cette affaire. »

<sup>39</sup>« Gottfried Locher avait, en vertu de sa fonction et de son contrat de travail, des obligations de diligence et de loyauté. Il ne pouvait donc pas se comporter de façon arbitraire. En attaquant le Conseil comme il l'a fait et en tentant d'empêcher l'enquête, il a vraisemblablement gravement violé ses obligations de loyauté et risqué d'entacher la réputation de l'EERS. »

### 4.3 Conclusions sur le traitement de la plainte par les membres de la commission

Le présent rapport nous permet de dire aujourd'hui que, vu les circonstances mentionnées en début de chapitre, en l'absence de règles plus claires du ROrg et en présence d'une situation de crise extrêmement grave de par la problématique soulevée et de par les personnes concernées, le Conseil a agi avec prudence, en respectant les processus clairs en vigueur à l'époque.

Il n'en demeure pas moins que les membres du Conseil ont également subi des pressions dues à la gravité de la question. Chacun, chacune avait un niveau différent de préparation et de connaissance de ce contexte particulier.

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.

L'engagement de consultants et d'experts juridiques était nécessaire mais pour l'avenir, un protocole devrait être mis en place pour éviter des doublons et des erreurs dans le choix des experts externes et pour mieux gérer les coûts.

---

<sup>37</sup> 748 id.

<sup>38</sup> 754 et 755 id.

<sup>39</sup> 756 id.

## 4.4 Recommandations

La commission d'enquête, au vu des éléments cités ci-dessus, demande que les recommandations ci-après soient mises en œuvre selon l'échéancier défini :

- 10) Créer un processus pour clarifier les conditions de suspension et de récusation d'un membre du Conseil (ROrg)
- 11) Établir un processus de réception d'une plainte en lien avec un membre du Conseil afin que celle-ci soit gérée par le bureau du Synode
- 12) Revoir le ROrg, art 14, al. 1 à 3, ainsi que les articles 24 à 26
- 13) Élaborer et développer un concept pour la gestion de crise et la communication et la régulation des coûts en situation de crise

## 5. Tâche 5

### *Déterminer*

*... le bien-fondé des divergences entre le rapport (2) de la Commission d'examen de la gestion (CEG) sur la gestion du Conseil de l'Église évangélique réformée de Suisse EERS en lien avec la démission de Sabine Brändlin (état au 4 juin 2020) et la prise de position du Conseil relative au rapport de la CEG (2) du 10 juin 2020.*

L'étude d'avocats mandatée était expressément chargée d'enquêter sur les actions du Conseil en rapport avec les événements susmentionnés, et non sur le fonctionnement de la Commission d'examen de la gestion. Interrogé à ce sujet, l'étude Rudin Cantieni a confirmé qu'aucune discussion avec la CEG (ni aucun entretien avec ses membres) n'avait eu lieu.

La commission d'enquête, quant à elle, devait aussi tenir compte « *le cas échéant, du rôle d'autres organes concernés* » dans l'évaluation de ses résultats. Ceci était expressément indiqué dans le détail de la tâche 6 de son mandat : « *en tenant compte de différentes notions (dépassement des limites, atteintes sexuelles, protection de l'intégrité personnelle, devoir de diligence de l'employeur notamment) et, le cas échéant, du rôle d'autres organes concernés* ».

De plus, il est nécessaire de rappeler ici que tous les membres de l'association (soit aussi les membres du Synode) sont tenus de s'abstenir de tout comportement préjudiciable à l'association.

La commission d'enquête a décidé de se concentrer sur des recommandations qui devraient être fournies à la CEG afin que celle-ci dispose à l'avenir d'une meilleure base de décision et de plus de clarté sur son champ de compétence. Ceci d'autant plus que le rapport d'enquête de l'étude Rudin Cantieni est confidentiel.

La commission d'enquête avait pour mandat d'étudier les divergences entre le rapport de la CEG (2, 2020) et la prise de position du Conseil sur ce rapport.<sup>40</sup> Finalement, après réception du rapport final de l'étude Rudin Cantieni, la commission d'enquête a décidé, de ne pas solliciter une rencontre avec la CEG d'une part parce qu'elle était déjà en possession des

---

<sup>40</sup> Prise de position du Conseil de l'EERS relative au rapport de la Commission d'examen de la gestion (CEG) sur l'examen de la conduite des affaires par le Conseil en lien avec la démission de Sabine Brändlin (10.06.2020)

informations nécessaires, et d'autre part, en raison de la confidentialité du rapport, un échange au même niveau d'information n'était pas pertinent.

Conformément à la Constitution de l'EERS et au Règlement de l'Assemblée des délégués de la FEPS applicable au Synode, la CEG a, entre autres, le devoir d'examiner la gestion du Conseil et peut à cet effet à tout moment s'informer auprès du Conseil. En principe, la CEG a rempli ce mandat. Ses rapports en témoignent également.

Dans son rapport rédigé à la veille du Synode de juin 2020 à Berne la CEG reproduit l'éclairage apporté par l'avocat qui la conseille : « En raison des démissions de Sabine Brändlin et de Gottfried Locher, l'intérêt justifié du public pour des renseignements détaillés sur des relations personnelles et leur contexte et motivations perd beaucoup d'importance. La protection de la personnalité l'emporte donc vraisemblablement et de ce fait, la divulgation d'informations personnelles pourrait plutôt être contraire à la loi. ».<sup>41</sup>

Cependant, nous constatons que ces informations sont déjà mentionnées dans la première partie du rapport de la CEG, complétées par des critères d'évaluation.

Les incertitudes quant à la légitimité ou aux modalités d'une remise dudit rapport de la CEG dans ces circonstances soulèvent néanmoins des questions d'ordre éthique et professionnel.

La CEG n'a pas souhaité rencontrer Sabine Brändlin. Cette décision peut s'expliquer, peut-être, par la conviction de la CEG que l'ancienne relation de Mme Brändlin avec M. Locher n'avait pas affecté le travail de cette dernière au sein du Conseil. Cependant, le rapport CEG (2) indique qu'il y a eu mélange entre vie privée et engagement au sein du Conseil de la FEPS à l'époque.

La question centrale (toujours selon l'état des connaissances à l'époque) en lien avec une plainte pour violation des limites dont une ancienne employée accusait l'ancien président était de savoir si l'EERS (la FEPS à l'époque) avait suffisamment protégé ses employé.e.s.

Nous relevons que la difficulté rencontrée au moment de diffuser le rapport CEG (2) (une demi-journée de débat au Synode de juin 2020 !), consistant à déterminer si et dans quelles conditions il pouvait être remis aux membres du Synode, était très certainement liée aux inquiétudes du bureau du Synode, ainsi qu'à la pression qui s'exerçait dans ce contexte particulièrement compliqué. Une préparation approfondie au sein du bureau du Synode aurait été nécessaire pour éviter, dans la mesure du possible, cette situation.

Lors de l'examen des documents, une question s'est posée à plusieurs reprises : les critiques à l'égard du président avaient-elles été « volontairement » évitées pendant des années, alors qu'elles avaient déjà été soulevées dans un public plus large ?

Dans la déclaration que le président de la CEG<sup>42</sup> a faite avant la réélection de M. Locher en 2018, dans laquelle il a commenté au nom de la CEG les reproches que l'on pouvait lire dans la presse durant la campagne, il a souligné que la CEG prenait ces reproches au sérieux. Aux dires du président de la CEG, les contrôles (en partie aléatoires) n'ont pas permis d'étayer ces reproches. Cependant, aucune réfutation générale des reproches ne peut être déduite de ce résultat.

---

<sup>41</sup> Extrait du rapport de la Commission d'examen de la gestion (CEG) sur l'examen de la conduite des affaires par le Conseil de l'Église évangélique réformée de Suisse EERS en lien avec la démission de Sabine Brändlin (état au 4 juin 2020).

<sup>42</sup> Johannes Roth

De même, il est difficile de comprendre comment le président de la CEG a pu conclure que, grâce à l'office de médiation, « une solution pouvait toujours être trouvée ».<sup>43</sup>

En ce qui concerne le médiateur, le rapport Rudin Cantieni contient la déclaration suivante :  
<sup>44</sup>« Martin Zwahlen a ainsi expliqué, à propos de contexte de prévention, avoir demandé, au moment d'accepter le mandat de la FEPS, à s'entretenir avec Gottfried Locher dans le cadre de ses fonctions de président de cette organisation. Gottfried Locher lui a fait savoir que ce n'était pas nécessaire. Martin Zwahlen a trouvé ce refus inhabituel car il a en principe toujours des discussions avec ses mandants. Même par la suite, Gottfried Locher n'a jamais cherché à lui parler. Martin Zwahlen n'a jamais eu de conversation avec lui, ni par téléphone, ni en tête à tête. L'objectif de cette démarche aurait été que le chef signale à ses collaborateurs et collaboratrices que le médiateur était là pour eux. »

Dans ce contexte, il convient de noter qu'il y a eu, à notre connaissance, une augmentation du nombre de personnes qui ont quitté leur emploi auprès de la FEPS durant la période de 2016 à 2019. La CEG avait demandé un entretien confidentiel au président à ce propos. Le rapport Rudin Cantieni conclut toutefois qu'un cas a occasionné des conséquences financières pour la FEPS, le licenciement prononcé n'étant pas conforme aux règles.<sup>45</sup>

Au sujet du contrôle des dépenses, une autre observation doit être faite : l'introduction du principe d'un double contrôle des dépenses relatives à la présidence était-elle opportune ? C'était le directeur, soit le subordonné direct du président, qui était désormais censé les contrôler !

La commission d'enquête souligne enfin que, lorsque la cellule de crise s'est élargie, la personne nommée pouvait être considérée comme un proche confident du président Locher et cela a suscité un certain étonnement<sup>46</sup>. À notre connaissance, la CEG n'a vu aucune raison d'approfondir la question de cette partialité présumée.

Toutefois, il convient également de souligner aussi qu'à certains égards, les règlements existants de l'EERS ne fournissaient pas de base claire et précise pour la rédaction d'un rapport en une telle situation de crise.

## 5.1 Conclusion de la commission d'enquête

La CEG a agi en l'absence de règlement clair. De plus, elle a rédigé son rapport (2) dans une situation particulièrement complexe en raison de la thématique traitée et de la gestion de la crise, ce qui a créé de la confusion. Dans de telles circonstances, il aurait été préférable de s'abstenir ou de se récuser si des liens entre certaines personnes pouvaient mettre en doute la partialité d'une partie du rapport.

## 5.2 Recommandations

La commission d'enquête, au vu des éléments cités ci-dessus, demande que les recommandations ci-après soient mises en œuvre selon l'échéancier défini :

---

<sup>43</sup> Article paru dans reformiert.info du 18 juin 2018, cité dans le rapport Rudin Cantieni (78)

<sup>44</sup> 352 id.

<sup>45</sup> Rapport Rudin Cantieni (369) ; ce paragraphe, non cité ici, évoque la résiliation d'un contrat pour un cadre en 2016

<sup>46</sup> Pascal Krauthammer, conseiller en communication indépendant qui avait conseillé Gottfried Locher les années précédentes (cf. rapport Rudin Cantieni, 392)

14) Concernant la CEG :

- a. Élaborer un code de conduite et des lignes directrices pour les membres de la CEG ; le code devra également sensibiliser aux formes subtiles et complexes de violation des limites et proposer des liens vers des documents ou manuels sur ces questions sensibles
- b. Introduire un cahier des charges de la CEG approuvé par le Synode et comprenant des descriptifs détaillés des tâches et des responsabilités, y compris la séparation des fonctions (entre personnes chargées des décisions et personnes chargées du contrôle)

15) Intégrer dans le nouveau règlement du Synode une note ou une description précisant le processus d'adoption du cahier des charges de la CEG

## 6. Tâches 6 et 7

*Prise de connaissance du rapport et évaluation des résultats des enquêtes menées par l'étude d'avocats mandatée (étude Rudin Cantieni), en tenant compte de différentes notions (dépassement des limites, atteintes sexuelles, protection de l'intégrité personnelle, devoir de diligence de l'employeur notamment) et, le cas échéant, du rôle d'autres organes concernés*

*Élaboration de propositions à soumettre au Synode concernant la suite du travail et la mise en œuvre de mesures (code de conduite p. ex.)*

Les tâches 6 et 7 du mandat sont largement traitées dans ce qui précède. La prise de connaissance du rapport Rudin Cantieni, complet, argumenté et documenté, nous a permis de présenter les éléments demandés par le mandat.

Tout au long du présent rapport, la commission d'enquête a formulé des recommandations et des propositions visant à assurer que l'EERS soit et demeure une institution forte et digne, que les procédures à l'interne soient complétées, et qu'un suivi régulier soit apporté à la formation de ses employé.e.s.

Elle préconise également une révision partielle du Règlement d'organisation et du règlement du Synode, ainsi que du règlement du personnel qui en découle.

## 7. Communications et finances

Par ailleurs, la commission d'enquête souhaite aborder deux points qui ne sont pas spécifiquement nommés dans le mandat. Il nous paraît nécessaire de vous donner des informations sur ces deux sujets.

### 7.1 Communications

La commission d'enquête souligne que la communication, interne et externe, n'a pas été, selon nos informations, à la hauteur de cette situation complexe. Le rapport Rudin Cantieni souligne ces difficultés de communication comme suit :

<sup>47</sup>« Il a été indiqué ci-dessus que la communication faite par le Conseil, tardive et peu claire au moment où elle a eu lieu, n'a pas servi l'affaire. L'approche adoptée par cet organe l'a amené à devoir se justifier. L'absence de communication du Conseil a eu des effets sur les comptes rendus des médias et sur l'histoire qu'ils ont racontée. La présente enquête ne porte pas sur le rôle joué par ces derniers. En ce qui concerne la communication d'informations, il ressort des auditions que tant la plaignante que Sabine Brändlin ont montré de façon crédible qu'elles n'en avaient divulgué aucune en dehors de l'EERS.

Certains membres du Conseil ont parfois eu l'impression que les médias racontaient ou reformulaient l'histoire comme ils voulaient qu'elle soit, montrant un président envahissant et un Conseil qui n'agissait pas. Le vice-président du Conseil, Daniel Reuter, a expliqué dans son audition avoir été chargé par le Conseil de commenter dans le Tagesschau la démission de Gottfried Locher. »

## **A) Communication interne**

Au cours de la période comprise entre novembre 2019 et avril 2020, sur la base des conseils d'avocats externes et de professionnels de la communication, aucune communication n'a été faite, ce qui est pourtant nécessaire dans ces situations. Lorsque la communication interne a ensuite eu lieu au sein du Conseil, des divergences de vue quant à la liaison entre deux membres du Conseil ont considérablement aggravé la situation. Comme déjà évoqué, il était difficile pour les membres du Conseil de faire la part des choses, selon la proximité avec l'une ou l'autre des personnes concernées par cette plainte.

Il est apparu à ce moment-là qu'il n'existait pas de concept de communication formel pour les événements extraordinaires de l'EERS auquel pourraient recourir les membres du Conseil concernés.

Néanmoins, la commission d'enquête estime que Mme Gaillard aurait pu informer plus rapidement le président du Synode (en tant que représentant du Synode, qui est l'autorité d'élection et de surveillance du Conseil de l'EERS) des risques potentiels découlant de la demande de la plaignante, afin que cette lourde responsabilité puisse être portée conjointement. Elle aurait pu demander à la plaignante l'autorisation d'informer sous le sceau de la confidentialité.

Voir la recommandation 13.

## **B) Communication externe**

Une communication adressée à tous les membres du Conseil aurait été indispensable à partir du moment où une plainte officielle avait été déposée. Dans le cas présent, la difficulté résultait du fait que deux membres du Conseil, à des titres divers, étaient concernés.

Des recommandations et des scénarios de communication externe avaient déjà été élaborés par le bureau de communication mandaté. Ils ont cependant rapidement été caducs, en raison de l'évolution de la situation.

Il convient de mentionner que, à ce moment-là déjà, des coûts à hauteur de CHF 72 695.20 avaient été engagés. Ce montant est énorme et nous paraît disproportionné.

---

<sup>47</sup> 715 et 716 id.



Le 21 avril 2020, le Conseil de l'EERS a complété la cellule de crise, dont faisaient partie, outre Mmes Esther Gaillard, Sabine Brändlin, Hella Hoppe et M. Daniel Reuter, M. Pascal Krauthammer, un conseiller en communication indépendant qui avait déjà travaillé pour la société Furrerhugi et qui, en cette qualité, avait déjà conseillé M. Locher et l'EERS à plusieurs reprises.

Sabine Brändlin a surpris le Conseil de l'EERS le 24 avril 2020 par un communiqué de presse annonçant sa démission de façon laconique et peu compréhensible pour des personnes extérieures.

Le Conseil de l'EERS s'est empressé, en guise de réponse, d'émettre lui-même un communiqué de presse. Selon les informations dont nous disposons, ce communiqué a été préparé à la hâte et sans l'aide de consultants externes. Cette façon de faire, surtout en situation de crise, montre bien qu'aucune procédure n'était prévue et une telle communication s'est finalement révélée problématique.

Les déclarations imprécises d'une part et partiellement contradictoires et confuses d'autre part entre le communiqué de presse de Mme Brändlin et celui de l'EERS ont favorisé toutes les interprétations possibles et poussé les médias comme les délégués et les Églises membres à toutes sortes de spéculations.

L'annexe du présent rapport permet de constater en chiffres précis l'état résumé des frais engagés avant et après la constitution de la commission d'enquête. Il convient de souligner qu'il aurait probablement été difficile dans ces circonstances, mais néanmoins souhaitable, de convenir d'un plafond de coûts avec les personnes désignées.

D'ailleurs, ni l'ancien Règlement des finances des années 1990 (toujours en vigueur) ni le nouveau règlement des finances (approuvé entre-temps par le Synode) ne comprennent de dispositions claires sur la compétence financière du Conseil dans les cas extraordinaires ou urgents. L'ancien Règlement des finances autorise le Conseil à approuver des dépenses uniques extra budgétaires jusqu'à concurrence de 1 % dans chaque cas et jusqu'à un maximum global de 3 % des contributions des Églises membres selon le budget de l'année en cours (c'est-à-dire que sur la base de contributions supérieures à CHF 6 063 000, cela représenterait respectivement CHF 60 630 et CHF 181 890).

La commission d'enquête se serait attendue à ce que les deux membres du Conseil informent le président du Synode de l'estimation des frais une fois disponible.

## 7.2 Coûts de l'enquête

Avec l'approbation du Synode, le Conseil de l'EERS a chargé l'étude d'avocats Rudin Cantieni d'enquêter sur cette plainte. Le plafond des coûts était de CHF 140 000, y compris les coûts du contrat préliminaire de CHF 16 040.10. Le décompte final présente le total des coûts de Rudin Cantieni (coûts du contrat préliminaire non compris) de CHF 138 736.20, soit un dépassement de coûts de CHF 13 721.44.

La commission d'enquête et le bureau du Synode ont estimé qu'il était inévitable d'inclure dans la préparation de ce rapport les différents documents reçus de l'étude d'avocats (procès-verbaux des auditions en présentiel ou par Zoom). Ces travaux supplémentaires ont entraîné le dépassement de coûts. L'inclusion de ces documents a également entraîné un retard dans la rédaction du rapport final.

Les frais de la commission d'enquête nommée par le Synode se sont élevés à CHF 37 862.71 (plafond des coûts : CHF 40 000) et sont répartis entre les frais d'interprétariat pour les séances de la commission, les frais de traduction et les défraiements usuels prévus.

Le montant de l'indemnité de départ de Gottfried Locher a été convenu de manière confidentielle. Le Conseil a estimé – en raison des propos insistants de l'avocate de M. Locher – que le risque de procès et ses conséquences financières étaient très élevés et a donc chargé Daniel Reuter de négocier une indemnité de départ définitive et exécutoire.

Le montant a été convenu en salaires mensuels, qui auraient été interrompus si M. Locher avait accepté un nouvel emploi avant leur fin.

Il n'appartient pas à la commission de se prononcer sur le montant convenu. Cependant, la présence d'un seul membre du Conseil dans le processus de négociation, membre par ailleurs proche du président, est du moins discutable à nos yeux.

Enfin, une demande d'indemnité de CHF 144 683.25 a été reçue de la part de la plaignante à la fin du mois d'avril 2021. Le Conseil ne traitera pas cette demande avant que le rapport de la commission d'enquête ne soit disponible, soit après le Synode extraordinaire des 5 et 6 septembre 2021.

L'ampleur des coûts du traitement de cette affaire, même s'il a été nécessaire de s'adjoindre des professionnels externes, reste considérable et relativement peu acceptable du point de vue des membres de la commission d'enquête.

## 7.3 Recommandations

- 16) Inclure dans le nouveau règlement des finances une compétence financière clairement définie pour le Conseil pour les dépenses extraordinaires ou urgentes ainsi qu'une procédure pour les dépenses dépassant ce seuil (information et approbation par le.la président.e du Synode)
- 17) Adapter le règlement de signatures pour les dépenses du.de la président.e du Conseil dans les annexes du Règlement d'organisation de sorte que les dépenses du.de la président.e du Conseil soient désormais signées par un.e vice-président.e (et dans les cas litigieux par le.la président.e du Synode). Le règlement actuellement en vigueur (visa de la directrice de la chancellerie) semble inadapté (problème de relation supérieur.e-subordonné.e).

## 8. Conclusions

### 8.1 Rapport Rudin Cantieni

#### A) Conclusions relatives au traitement de la plainte par le Conseil

<sup>48</sup>« La plainte a été traitée dès le départ dans un contexte initial très difficile auquel se sont ajoutées des complications, ce qui explique pourquoi il convient d'examiner de façon différenciée si le Conseil a agi correctement ou non dans son traitement de la plainte.

---

<sup>48</sup> 744 à 746 id.

Sur le fond, il faut constater 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.

Les remarques suivantes résument les faits essentiels et les problématiques principales relatives au contexte initial du traitement de la plainte :

- Lorsque la plaignante a pris contact avec le Conseil, elle a confié les informations qui la concernaient à Esther Gaillard, puis à Sabine Brändlin, sous réserve que celles-ci respectent, respectivement, la promesse de confidentialité et le secret pastoral. Elle ne voulait à ce stade en aucun cas que Gottfried Locher soit confronté à sa plainte. Elle craignait qu'il ne la mette sous pression et ne balaye l'affaire.
- La plaignante n'avait pas confiance dans un autre membre du Conseil pour garder ces informations confidentielles. Elle n'a pas habilité Esther Gaillard et Sabine Brändlin à indiquer au Conseil qu'elle avait pris contact avec elles.
- Plutôt que de rédiger sa plainte, elle a raconté à Esther Gaillard et à Sabine Brändlin ce qu'elle avait vécu avec Gottfried Locher. Elle ne savait pas si elle voulait déposer une plainte auprès de l'EERS ou engager une procédure pénale.
- Elle a indiqué être en contact avec une journaliste d'investigation. C'était un dernier moyen d'attirer l'attention sur les dysfonctionnements.
- Elle avait déjà contacté diverses personnes au sein de l'EERS et en dehors de cette institution. Elle mûrissait sa requête depuis des années.
- Son mémoire de recours n'est pas clairement rédigé sur le plan juridique et ne reflète que partiellement ce qu'elle a rapporté à Esther Gaillard et à Sabine Brändlin.
- Le président de l'EERS étant mis en cause, la configuration initiale était extraordinairement délicate : d'une part, un président fort, sous les feux de la rampe et, d'autre part, une plaignante encore fragile dans cette affaire, se sentant complètement inférieure à lui et faisant valoir son besoin d'être protégée.
- L'EERS n'avait pas prévu de procédure pour ce cas de figure. L'institution n'avait pas non plus prévu de dispositions relatives à la suspension et à la prise de mesures urgentes (seul le président pouvant en édicter).
- Les obligations d'assistance du Conseil à l'égard de la plaignante étaient en conflit avec celles qu'il avait envers Gottfried Locher. Son objectif était de rendre justice à ces deux personnes tout en assurant la protection de l'institution. »

## **B) Remarque finale sur les mesures prises par le Conseil**

<sup>49</sup>« Il est apparu clairement que le Conseil a toujours agi en étant conscient de ses responsabilités. La complexité de la situation constituait indéniablement pour lui un immense défi. Il n'a aucunement violé ses obligations et a au contraire veillé à ce que la plainte puisse être clarifiée. »

---

<sup>49</sup> 770 Id

## 8.2 Commission d'enquête

Les membres de la commission d'enquête ont examiné avec une grande attention l'ensemble des pièces et rapports remis par l'étude Rudin Cantieni, qu'elle remercie pour la qualité de son travail. Les informations que l'étude d'avocats a obtenues étaient complètes et les documents nécessaires transmis en toute transparence.

Le contenu des chapitres précédents, étayé par les conclusions de l'étude Rudin Cantieni et les documents annexes mis à la disposition de la commission, montre d'une manière irréfutable que la situation était extrêmement difficile en raison de la thématique et des déclarations de la plaignante et de la personne mise en cause.

Dans les circonstances évoquées, soit l'absence de procédure interne et le contexte de pandémie sanitaire, les conditions n'étaient pas favorables à une gestion optimale de la crise. Cependant, au vu des informations mises à notre disposition, nous pouvons dire que cette situation de crise a été gérée avec vigueur par le Conseil, dont les membres ont gardé au cœur de leurs préoccupations la dignité de la plaignante, le souci permanent de la réputation de l'institution et de ses collaborateurs et collaboratrices.

Malgré cela, il est clair que l'institution a perdu en crédibilité dans cette crise et qu'elle doit aujourd'hui faire le nécessaire rapidement pour retrouver sa place et sa visibilité de partenaire fiable et sérieuse.

La posture de non-collaboration de M. Locher dans cette crise n'est à nos yeux ni acceptable ni professionnelle. Il a manqué à son devoir de sollicitude et ses intimidations vis-à-vis du Conseil ne sont pas dignes d'un président d'une institution ecclésiale.

Le rapport de la Commission d'examen de la gestion et surtout le moment où celle-ci est intervenue, sans règlement clair, restent problématiques, comme nous l'avons déjà souligné. Ses conclusions ne pouvaient pas être adaptées puisque la crise n'était pas terminée.

Les coûts de cette crise sont énormes et de telles sommes ne devraient pas, à l'avenir être dépensées sans l'aval du bureau du Synode.

Les membres de la commission d'enquête demandent que les recommandations et propositions récapitulées ci-après soient mises en œuvre immédiatement après leur approbation par le Synode et que les divers règlements directement concernés soient modifiés dans le sens de leurs recommandations. Il en va du bien des collaboratrices et collaborateurs et de la réputation de l'institution.

Enfin, et cela est un point très important pour la commission, cette crise et surtout la gravité des faits ont eu et ont encore un impact sur la santé des collaborateurs et collaboratrices de l'EERS. Ils et elles ont fait face avec dignité et rigueur et nous exigeons que cela leur soit dit. Ils et elles ont toute notre reconnaissance pour leur professionnalisme.

## **9. Récapitulatif des recommandations à mettre en œuvre par le Conseil dans un échéancier défini à présenter au Synode de novembre 2021**

- 1) Clarifier l'aspect de la séparation des pouvoirs et la position du président ou de la présidente
- 2) Réviser le § 17 de la Constitution de l'EERS conformément aux appréciations énoncées dans le rapport Rudin Cantieni et citées ci-dessus (note 5)
- 3) Formaliser et communiquer un processus clair permettant que chaque collaborateur, chaque collaboratrice soit entendu.e dans les meilleurs délais et que ses allégations soient prises en compte
- 4) Organiser régulièrement au sein de la chancellerie de l'EERS des formations continues et une sensibilisation au phénomène du mobbing (violations des limites en général) pour l'ensemble des collaboratrices et des collaborateurs
- 5) Ancrer clairement les principes de séparation des pouvoirs et de séparation entre l'opérationnel et le stratégique à tous les niveaux
- 6) Nommer deux offices de médiation externes, l'un pour les plaintes des collaboratrices et collaborateurs de la chancellerie envers l'employeuse EERS et un autre pour les plaintes envers les membres du Conseil
- 7) Rédiger un code de déontologie stipulant que le non-respect de ses éléments pourra obliger les membres du Conseil à démissionner immédiatement ou à être suspendus de leurs fonctions en attendant les suites d'une enquête
- 8) Revoir les conditions cadres applicables par la commission de nomination aux futures candidatures de membres du Conseil
- 9) Au-delà de l'ordonnance du 19 mai 2021, le Conseil doit tenir compte de notre rapport et systématiquement faire appel à un cabinet externe pour traiter ses affaires internes, au sens de la « personne de confiance en entreprise » recommandée par le SECO
- 10) Créer un processus pour clarifier les conditions de suspension et de récusation d'un membre du Conseil (ROrg)
- 11) Établir un processus de réception d'une plainte en lien avec un membre du Conseil afin que celle-ci soit gérée par le bureau du Synode
- 12) Revoir le ROrg, art. 14, al. 1 à 3, ainsi que les art. 24 à 26
- 13) Élaborer et développer un concept pour la gestion de crise et la communication et la régulation des coûts en situation de crise
- 14) Concernant la CEG :
  - a. Élaborer un code de conduite et des lignes directrices pour les membres de la CEG ; le code devra également sensibiliser aux formes subtiles et complexes de violation des limites et proposer des liens vers des documents ou manuels sur ces questions sensibles
  - b. Introduire un cahier des charges de la CEG approuvé par le Synode et comprenant des descriptifs détaillés des tâches et des responsabilités
- 15) Intégrer dans le nouveau règlement du Synode une note ou une description précisant le processus d'adoption du cahier des charges de la CEG
- 16) Inclure dans le nouveau règlement des finances une compétence financière clairement définie pour le conseil pour les dépenses extraordinaires ou urgentes ainsi qu'une procédure pour les dépenses dépassant ce seuil (information et approbation par le.la Président.e du synode)
- 17) Adapter le règlement des signatures pour les dépenses du.de la président.e du Conseil dans les annexes du Règlement d'organisation de sorte que les dépenses du.de la président.e du Conseil soient désormais signées par un.e vice-président.e (et dans les cas litigieux par le.la président.e du synode). Le règlement actuellement en vigueur (visa de

la directrice de la chancellerie), semble inadapté (problème de relation supérieur.e-su-bordonné.e)

### **Recommandation concernant la plaignante**

La commission d'enquête recommande au Conseil d'entrer en négociation avec la plaignante afin qu'une juste reconnaissance (sociale – financière – personnelle) lui soit octroyée.

## **10. Remerciements**

La soussignée remercie les membres de la commission d'enquête pour leur important travail d'analyse et la rédaction du présent rapport. La commission remercie également la présidente du Synode pour son soutien indéfectible depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2021, ainsi que les personnes qu'elle a pu auditionner et les membres de la direction de l'EERS pour leur diligence et leur aide dans le domaine de la communication et de l'administration. Enfin, elle tient à remercier sincèrement les interprètes qui ont œuvré dans des conditions difficiles liées à la situation sanitaire et au contexte.

Lausanne, le 22 juillet 2021

Marie-Claude Ischer, présidente de la commission d'enquête temporaire

## Annexe : Volet financier du rapport

Au total, les enquêtes menées par le Conseil au printemps 2020 et les travaux de la commission d'enquête ont coûté près de 400 KCHF. Ce montant n'inclut pas les charges de personnel de la chancellerie engagées avant la constitution de la commission d'enquête, car ces charges n'ont pas été saisies séparément et ne peuvent que difficilement être estimées.

D'autres dépenses découlent d'une convention de départ passée avec l'ancien président du Conseil et assortie d'un accord de confidentialité sur son contenu. De plus, la plaignante a déposé une demande de réparation de près de 145 KCHF. La légitimité de cette demande ne sera vérifiée qu'à l'issue du présent Synode.

### Dépenses antérieures à la constitution de la commission d'enquête

	Réel	Budget	Écart
Frais d'avocats du Conseil	89 161.10		
Frais d'avocats de la plaignante	740.45		
Agence de communication pour le Conseil jusqu'à mi-avril	72 697.50		
Frais de traduction (français, anglais)	3 791.30		
Conseil en communication à partir du 21 avril	15 573.40		
Rapport préliminaire Rudin Cantieni	16 040.10		
CEG : procès-verbaux des auditions	3 200.40		
CEG : frais d'avocats	4 674.20		
CEG : jetons de présence	9 438.00		
<b>Total</b>	<b>215 316.45</b>		

### Dépenses postérieures à la constitution de la commission d'enquête

<b>Mandat Rudin Cantieni</b>	<b>138 736.20</b>	<b>123 959.90</b>	<b>14 776.30</b>
<b>Commission d'enquête :</b>			
Indemnités des membres de la commission (environ 450 heures de travail)	10 759.00		
Interprétation, traductions	22 911.05		
Rapport juridique et recommandations à la commission	2 474.95		
Autres (accompagnement aux entretiens, attestation de confidentialité)	1 420.31		
Frais de déplacements et autres faux frais	297.40		
<b>Total Travail de la commission</b>	<b>37 862.71</b>	<b>40 000.00</b>	<b>-2 137.29</b>
<b>Charges de personnel – soutien de l'EERS (landing page incluse)</b>	<b>5 082.43</b>	<b>4 000.00</b>	<b>1 082.43</b>
<b>Total coûts de l'enquête</b>	<b>181 681.34</b>		
<b>Dépenses totales</b>	<b>396 997.79</b>		

### Autres dépenses

Convention de départ Gottfried Locher	Accord de confidentialité
Provision constituée pour la demande en réparation déposée par la plaignante (non-examinée par la commission)	144 683.25