



Evangelisch-reformierte Kirche Schweiz
Église évangélique réformée de Suisse
Chiesa evangelica riformata in Svizzera
Baselgia evangelica refurmada da la Svizra

6

**Synode
du 14 au 16 juin à Sion**

Rapport du bureau du Synode et du Conseil et plan d'action pour la suite des travaux relatifs aux recommandations du rapport de la commis- sion d'enquête

Proposition

Le Synode prend connaissance du plan d'action du Conseil et du bureau du Synode fondé sur les recommandations de la commission d'enquête.

Berne, le 12 avril 2022
Église évangélique réformée de Suisse

La présidente du Synode
Evelyn Borer

La présidente de l'EERS
Rita Famos

La directrice de la chancellerie
Hella Hoppe

Table des matières

| | | |
|----|--|-----------|
| 1. | Introduction..... | 2 |
| 2. | Plan d'action sur la base des recommandations | 2 |
| 3. | Autre recommandation de la commission d'enquête | 10 |
| 4. | Perspectives | 10 |

1. Introduction

En juin 2020, le Synode a institué une commission d'enquête temporaire chargée de rendre un rapport sur les événements liés à la plainte déposée contre l'ancien président. Les membres de la commission ont présenté leurs résultats lors d'une conférence de presse qui s'est tenue à Berne en août 2021. Les 5 et 6 septembre 2021, le Synode s'est prononcé sur le rapport et la suite de la démarche. Il a chargé « le Conseil et le bureau du Synode d'examiner de manière exhaustive les recommandations dans leur domaine de compétences et, d'ici un an, d'en donner un rapport écrit au Synode et de soumettre un plan d'action pour les travaux ultérieurs » (extrait des décisions du 7.9.2021).

La commission d'enquête temporaire a formulé un total de 17 recommandations à l'intention du Synode. Ces recommandations sont de nature institutionnelle, juridique, financière, déontologique ou relèvent de l'éthique procédurale ; elles englobent également la gestion de crise. Il est aussi recommandé au Conseil d'entamer des négociations avec la plaignante pour qu'elle bénéficie d'une juste réparation.

À la suite du synode extraordinaire de septembre 2021, le Bureau du Synode et la présidente de l'EERS se sont réunis pour se répartir la responsabilité des recommandations. À l'issue de cette réunion, la mise en œuvre des recommandations présentées dans le document a été préparée.

2. Plan d'action sur la base des recommandations

| N° | Recommandations | Plan d'action | Avancement |
|----|---|---|---|
| 1 | Le Conseil clarifie l'aspect de la séparation des pouvoirs et la position du président ou de la présidente et traite cette problématique et les autres propositions du présent rapport dans le but de présenter au Synode de novembre 2021 un plan de mesures assorti d'un échéancier défini. | <p>Le Conseil constate que la séparation des pouvoirs est décrite de manière claire dans la constitution et dans les règlements. Le Conseil est conscient de la problématique de la distinction pas toujours nette entre direction opérationnelle et direction 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 direction friburgeois, le Conseil a défini les processus de l'interface et il agit depuis selon les règles ainsi convenues.</p> <p>La question de la séparation des pouvoirs (au sens théorique strict) se pose, le cas échéant, lorsque la directrice participe au Conseil avec voix consultative tout en dirigeant le secrétariat du Synode.</p> | En préparation, mise en œuvre le 1.8.2022 |

| N° | Recommandations | Plan d'action | Avancement |
|----|---|---|---|
| | | <p>Compte tenu de la taille de la chancellerie et des expériences faites depuis plus de dix ans, cette solution a toutefois fait ses preuves.</p> <p>Plan d'action Clarification du rôle de la présidente de l'EERS (interface présidente – directrice et présidente – diacastères du Conseil) dans le cadre de la révision du Règlement d'organisation qui entre en vigueur le 1.8.2022.</p> | |
| 2 | Le Conseil révisé l'article 17 de la constitution de l'EERS conformément aux explications du rapport Rudin Cantieni (note au bas de la page 5). | La direction tripartite est une caractéristique essentielle de la nouvelle constitution, entrée en vigueur en janvier 2020 ; elle témoigne de la perception que l'EERS a d'elle-même. Le bureau du Synode constate que ce point a fait l'objet de discussions détaillées dans le cadre de la révision de la constitution de l'EERS. On peut donc partir du principe qu'une révision de la constitution de l'EERS ne correspond actuellement pas à la volonté des Églises membres. | Pas d'action |
| 3 | Formaliser et communiquer un processus clair permettant que chaque collaborateur ou chaque collaboratrice soit entendu ou entendue dans les meilleurs délais et que ses allégations soient prises en compte | <p>Le Conseil a déjà adopté cette recommandation. En mai 2021, après trois lectures, il a adopté l'ordonnance réglant la procédure de traitement des plaintes pour le Conseil et la chancellerie. Elle est disponible en ligne <u>sur le site de l'EERS</u> et a été introduite à la chancellerie.</p> <p>Lors du synode de juin 2021, le Conseil a déjà signalé, et il souhaite le répéter ici, que la protection de l'intégrité personnelle doit être garantie non seulement pour les collaborateurs et collaboratrices de la chancellerie de l'EERS, mais aussi pour les autres personnes actives dans le cadre de l'EERS : membres de commissions, de conférences et de groupes de travail et membres du Synode et du bureau du Synode. Il faut à la fois un engagement personnel (voir l'action n° 7) et une procédure de traitement des plaintes valant pour tout le système de l'EERS et pas seulement pour le Conseil et la chancellerie. Mais cette décision incombe au Synode lui-même.</p> <p>Plan d'action Le 18 février 2022, le bureau du Synode a décidé d'étendre la procédure de traitement des plaintes à tous les domaines de l'EERS ayant un impact sur le budget. Cette procédure sera présentée au Synode en novembre 2022 pour prise de connaissance.</p> | Terminé Proposition supplémentaire |

| N° | Recommandations | Plan d'action | Avancement |
|----|---|--|---|
| 4 | Organiser régulièrement des formations continues et une sensibilisation au phénomène de mobbing (violations des limites en général) au sein de la chancellerie de l'EERS, pour l'ensemble des collaboratrices et des collaborateurs | <p>Le Conseil a d'ores et déjà adopté cette recommandation et l'a appliquée à lui-même. Il prépare actuellement sa mise en application. La notoriété de l'organe de médiation sera notamment renforcée grâce à une présence annuelle à la chancellerie.</p> <p>Plan d'action Planification et réalisation de formations et de sensibilisations pour le Conseil et la chancellerie :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Atelier de gestion des conflits pour la chancellerie au printemps 2022 - Formation du Conseil au printemps 2023 - Formations une fois par législature. | Projet en cours de réalisation |
| 5 | Ancrer clairement les principes de séparation des pouvoirs et de séparation entre l'opérationnel et le stratégique à tous les niveaux | Voir l'action n° 1 | En préparation, mise en œuvre le 1.8 2022 |
| 6 | Nommer deux organes de médiation externes, l'un pour les plaintes des collaboratrices et collaborateurs de la chancellerie envers l'EERS en tant qu'employeuse et l'autre pour les plaintes envers les membres du Conseil | <p>Le Conseil a conclu une convention avec un organe 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 organe de médiation suffit. En vigueur depuis mai 2021, l'ordonnance réglant la procédure de traitement des plaintes précise les procédures à suivre pour les plaintes qui concernent aussi bien les collaboratrices et collaborateurs que les membres du Conseil.</p> <p>Plan d'action Pas d'action prévue</p> | Action refusée |

| N° | Recommandations | Plan d'action | Avancement |
|--|--|--|---|
| 7 | Rédiger un code de déontologie stipulant que le non-respect de ses éléments pourra obliger les membres du Conseil à démissionner avec effet immédiat ou à être suspendus de leurs fonctions avec effet immédiat, en attendant les suites d'une enquête | <p>Le Conseil et le bureau du Synode entendent le sens de cette recommandation mais estiment toutefois qu'un code de déontologie n'est pas l'instrument adapté en l'occurrence. La recommandation, par ailleurs, devrait concerner non seulement la présidence et les membres du Conseil mais aussi le bureau du Synode, la CEG, voire le Synode.</p> <p>Plan d'action Le 18 février 2022, le bureau du Synode a adopté le principe d'un engagement personnel sur le modèle de celui de l'EEM, comme base pour tous les domaines de l'EERS ayant un impact sur le budget.</p> <p>Il est prévu qu'au début d'une législature, un document d'engagement personnel soit remis à tous les membres du Synode. En cas de changement dans les délégations synodales en cours de législature, les nouveaux membres du Synode reçoivent également ce même document.</p> <p>De plus, les nouvelles normes de la Commission de nomination devraient prévoir qu'accepter sa nomination revient à accepter cet engagement personnel.</p> <p>L'engagement personnel sera soumis au Synode de novembre 2022.</p> | Action refusée Proposition alternative |
| <p>Proposition pour un engagement personnel à l'EERS sur le <u>modèle de l'EEM</u> :</p> <p>Nous protégeons la dignité humaine et assumons nos responsabilités.</p> <ul style="list-style-type: none"> – Je veille à agir avec soin dans le domaine spirituel. Je soutiens mon prochain dans le développement de sa personnalité. – Je rencontre mon prochain dans un esprit d'ouverture et l'accueille tel qu'il ou elle est. Je m'engage pour qu'elle ou il se sente intégré et en sécurité. – Je me montre digne de confiance. J'administre les biens qui me sont confiés en toute transparence. – Je protège l'intégrité de la personne. Je respecte en toute responsabilité les justes limites fixées par mon prochain et par moi-même. | | | |
| 8 | Revoir les conditions cadres applicables par la Commission de nomination aux candidatures au Conseil | Le bureau du Synode est favorable au fait que les candidatures pour toutes les fonctions au sein de l'EERS soient désormais examinées à l'aune de critères déterminés, et que les exigences indiquées dans les profils recherchés en tiennent compte. | En préparation |

| N° | Recommandations | Plan d'action | Avancement |
|----|---|--|----------------------|
| | | <p>Plan d'action</p> <p>Les 18 février, 1^{er} mars et 14 avril 2022, le bureau du Synode a discuté des projets de normes à l'intention de la Commission de nomination et de la CEG et les a adoptées en première lecture.</p> <p>Les normes à l'attention de la Commission de nomination et de la CEG ont alors été soumises à consultation.</p> <p>Elles sont présentées au synode d'automne 2022 pour prise de connaissance.</p> | |
| 9 | <p>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</p> | <p>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 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. »</p> <p>Le Conseil estime que l'organe de médiation de l'EERS assume la fonction décrite dans la recommandation du SECO. Du point de vue du Conseil, un service supplémentaire de médiation externe n'est pas nécessaire.</p> <p>Plan d'action Pas d'action prévue</p> | Action refusée |
| 10 | <p>Créer un processus pour clarifier les conditions de suspension et de récusation d'un membre du Conseil (ROrg)</p> | <p>Cet aspect est traité dans la nouvelle ordonnance réglant la procédure de traitement des plaintes. Le Conseil a adopté cette ordonnance et l'a mise en vigueur le 19 mai 2021.</p> <p>Plan d'action Pas d'autre action prévue</p> | Action mise en œuvre |

| N° | Recommandations | Plan d'action | Avancement |
|----|--|--|---|
| 11 | Établir une procédure de réception des plaintes en lien avec un membre du Conseil pour que le bureau du Synode puisse la traiter | Voir l'action n° 10 | Action mise en œuvre |
| 12 | Revoir le ROrg, art. 14 al. 1 à 3 et articles 24 à 26 | <p>Le règlement d'organisation sera révisé d'ici l'été 2022 pour être adapté à la nouvelle constitution, au règlement des finances et au règlement du Synode. Les articles 14 et 24 et suivants doivent être adaptés conformément aux éléments mentionnés dans le rapport de la commission d'enquête.</p> <p>Plan d'action</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les frais des six membres du Conseil sont signés par la présidente et par la directrice. - Les frais de la présidente sont signés par la directrice et vérifiés une fois par an par la vice-présidence. | En préparation, entrée en vigueur du ROrg le 1.8.2022 |
| 13 | Élaborer et développer un plan de gestion de crise, de communication de crise et de réglementation des coûts en situation de crise | <p>L'EERS dispose de recommandations pour la gestion de crise et pour la définition d'une cellule de crise. Le Conseil révisera ces recommandations sur la base des expériences faites.</p> <p>La prise en charge de situations spécifiques de crise dans le domaine de la protection de l'intégrité de la personne est couverte par l'ordonnance réglant la procédure de traitement des plaintes pour le Conseil et la chancellerie.</p> <p>La réglementation des coûts en situation de crise est couverte par la réglementation des signatures prévue dans le règlement d'organisation.</p> <p>Plan d'action</p> <p>Le plan de communication de crise sera révisé d'ici la fin de 2022.</p> | En préparation |

| N° | Recommandations | Plan d'action | Avancement |
|----|---|--|---|
| 14 | <p>Concernant la CEG :</p> <p>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</p> <p>b. Introduire un cahier des tâches de la CEG, approuvé par le Synode et comprenant une description précise des tâches et des responsabilités, y compris la séparation des fonctions (entre personnes qui prennent les décisions et personnes qui contrôlent)</p> <p>c. Envisager de cibler la mission de la CEG, en instituant une Commission des finances qui réponde de ses responsabilités devant le Synode</p> | <p>a) Voir l'action n° 7</p> <p>b) Les 18 février, 1^{er} mars et 14 avril 2022, le Bureau du Synode a discuté des projets de normes à l'attention de la Commission de nomination et la CEG et les a adoptées en première lecture.</p> <p>Les normes ont ensuite été envoyées à la CEG et à la Commission de nomination pour consultation.</p> <p>Elles seront présentées au synode d'automne 2022 pour prise de connaissance.</p> <p>c) Une Commission des finances exerçant une fonction de vérification est rejetée, car les comptes sont vérifiés par la CEG.</p> <p>Une Commission des finances en tant qu'organe spécialisé avec fonction consultative pour le Conseil a en revanche fait ses preuves et elle est maintenue.</p> | <p>a) Action refusée, proposition alternative</p> <p>b) En préparation</p> <p>c) Action refusée</p> |
| 15 | <p>Intégrer dans le nouveau règlement du Synode une note ou un descriptif précisant la procédure d'adoption du cahier des charges de la CEG</p> | <p>Plan d'action Voir l'action n° 14, b</p> | <p>En préparation</p> |

| N° | Recommandations | Plan d'action | Avancement |
|----|--|---|---|
| 16 | Inclure dans le nouveau règlement des finances une compétence financière claire du Conseil pour les dépenses extraordinaires ou urgentes ; introduire également une procédure pour les dépenses dépassant ce seuil (information et approbation par le président ou la présidente du Synode). | <p>Le Conseil a présenté au Synode un règlement des finances entièrement révisé. Ce règlement définit les compétences en matière de dépenses (art. 9 à 11 surtout) Le Synode a adopté ce nouveau règlement des finances en juin 2021.</p> <p>Plan d'action Pas d'autre action prévue</p> | Action mise en œuvre |
| 17 | Adapter le règlement des signatures pour les dépenses du président ou de la présidente du Conseil dans les annexes du Règlement d'organisation : ces dépenses doivent être désormais visées par le vice-président ou la vice-présidente (et dans les cas litigieux par le président ou la présidente du Synode). Le règlement actuellement en vigueur – qui prévoit le visa de la directrice – semble inadapté (conflit dû au rapport hiérarchique entre les deux) | Voir l'action n° 12 | En préparation, entrée en vigueur du ROrg le 1.8.2022 |

3. Autre recommandation de la commission d'enquête

Dans son rapport, la commission d'enquête a formulé la recommandation suivante concernant la plaignante, sans l'intégrer dans la liste de dix-sept recommandations traitées au point 1.2 du présent document :

« 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. »

Le Conseil a mené ces négociations. Après de nombreux entretiens avec la plaignante et son avocate, un accord a été conclu le 30 mars 2022 et la communication suivante convenue :

À la suite d'une plainte concernant le droit du travail, le Synode a mis en place une commission temporaire d'enquête en juin 2020. Sur mandat de cette dernière, l'étude d'avocats Rudin Cantieni a mené une enquête indépendante. La commission temporaire a présenté les conclusions de l'enquête dans un rapport accessible au public. La plaignante a demandé réparation pour violation de son intégrité personnelle par son supérieur. Les parties sont convenues d'un accord à l'amiable n'impliquant pas la reconnaissance d'une obligation légale ; il prévoit que l'EERS verse à la plaignante une somme forfaitaire de 50 000 CHF. Ce montant couvre une partie des frais de représentation juridique de la plaignante et comporte une réparation morale qui sera remise, selon le souhait de la plaignante, à des organisations œuvrant dans les domaines de la prévention de la violence et de l'aide aux victimes.

4. Perspectives

Outre les mesures énumérées dans le plan d'action (notamment l'extension de la procédure de traitement des plaintes à tous les domaines de l'EERS ayant un impact sur le budget, l'introduction d'un engagement personnel comme base pour tous les domaines de l'EERS ayant un impact sur le budget et l'élaboration de normes à l'attention de la Commission de nomination et de la CEG), le Conseil prévoit encore d'autres actions dans le domaine de la protection de l'intégrité personnelle.

Le Conseil soumettra un projet en ce sens lors du synode de novembre 2022. Il souhaite d'une part proposer que le Synode recommande aux Églises membres d'appliquer les six éléments visant la protection de l'intégrité personnelle. Cette stratégie de prévention des violations de l'intégrité personnelle et de gestion de crise lorsqu'un cas de cette nature est notifié a déjà été approuvée en 2019 par le Conseil, qui en a recommandé l'application aux Églises membres de l'EERS. Une décision du Synode sur ce point viendrait renforcer cette recommandation du Conseil.

D'autre part, le Conseil entend aussi proposer au Synode que les notifications de violations de l'intégrité personnelle au sein des Églises membres se fassent d'une manière uniforme pour permettre une analyse statistique, et qu'elles soient communiquées chaque année à l'EERS. Ces chiffres serviront la transparence et permettront de renseigner les médias. Le relevé statistique mettra en outre en évidence les domaines particulièrement délicats, ce qui permettra à l'EERS d'entreprendre des mesures préventives de manière ciblée.