



# Service public - Parapublic

Solidaires - *Unitaires* – *Démocratiques*

Pl. Chauderon 5 – 1003 Lausanne – Tél. 021 / 351 22 50 – Fax 021 / 351 22 53 – [www.sud-vd.ch](http://www.sud-vd.ch) – [info@sud-vd.ch](mailto:info@sud-vd.ch)

Direction ad-interim  
Eben-Hézer Lausanne  
Ch. de Rovéréaz 25  
CP 163  
1000 Lausanne 12

Didier Amy  
Fondation Eben-Hézer  
Chemin de Rovéréaz 25  
CP – 1000 Lausanne 12

Lausanne, le 13 mai 2014

## **Situation à Eben-Hézer**

Madame, Monsieur,

Le présent courrier vous est adressé pour solliciter une entrevue entre notre syndicat et la direction de l'institution.

En effet, le départ du précédent directeur, ne règle pas, et de loin, l'ensemble des problèmes et des situations conflictuelles qui se sont présentés, se maintiennent, voire même surgissent. Des travailleurs/euses se plaignent que des pratiques antérieures de la part de la hiérarchie subsistent ou recommencent et que ne sont pas respectés les droits fondamentaux des salarié-e-s. De surcroît, les rapports normaux et respectueux que le personnel est en droit d'attendre de la chefferie ne sont pas garantis.

Nous prenons bonne note de votre intention de présenter aux travailleurs/euses d'Eben-Hézer l'audit et les recommandations de l'inspection du travail que nous avons saisie sur mandat de nos syndiqué-e-s et d'un important groupe de salarié-e-s de l'institution. Nous insistons sur le fait qu'il faut, sur ces deux objets, fournir aux travailleurs/euses d'Eben-Hézer des documents écrits qui donnent toute l'information, les questions et les recommandations faites à la direction pour améliorer la situation du personnel. Il s'agit de respecter le droit du personnel d'être informé et entendu, et aussi d'éviter des interprétations, des rumeurs, des versions par trop éloignées de la réalité fixée dans les documents sur ces deux objets. Il est donc pertinent de vous demander de mettre à disposition du personnel, de sa délégation et de ses organisations, dans le cadre de ces documents, les données brutes de l'audit.

Il nous paraîtrait de pure courtoisie que la Direction nous fasse parvenir également ces documents et qu'elle les communique à la Commission Paritaire Professionnelle (CPP) de la

CCT du Social. Naturellement, comme nous l'écrivons plus haut, des problèmes demeurent et surgissent... Nous en voulons pour preuve les procès ouverts au Tribunal des Prud'hommes par deux anciens employés d'Eben-Hézer, avec le soutien de SUD. Ces procès ont certes un ancrage personnel, mais ils traitent de situations générales problématiques dans l'institution.

Nous voulons parler de la gestion et de la politique du personnel que vous menez, du respect du droit de la personnalité, du droit à la santé et à l'intégrité, et également de la manière dont Eben-Hézer traite les situations de maladie de ses employé-e-s. Nous faisons également référence aux relations entre hiérarchie et personnel, aux comportements qui mettent fondamentalement en question le droit au respect de la personnalité et en général les droits fondamentaux des salarié-e-s, ainsi qu'à l'existence de traitements irrecevables contre des femmes.

Pour mémoire, l'institution d'Eben-Hézer, subventionnée et stratégiquement liée au secteur public, a le devoir de respecter les droits de ses salarié-e-s de manière scrupuleuse. Le départ d'un directeur ne règle en aucune manière cette question. Pour mémoire, les droits légaux et constitutionnels des travailleurs/euses sont fixés dans des textes dont la CCT du social reprend l'énoncé à son article 4.8 et 4.9.

Pour sa part, SUD a élaboré un document que nous vous faisons parvenir en annexe afin d'éclairer et de préciser ces droits fondamentaux et leur mise en pratique. Nous vous redisons combien cette question des droits fondamentaux est fortement imbriquée dans les deux causes ouvertes au Tribunal des Prud'hommes. Nous vous rappelons également que la politique générale et la gestion du personnel ainsi que les comportements et les agissements irrecevables d'un certain nombre de personnes dans la hiérarchie de votre institution ne sont pas imputables au seul et ancien directeur.

Nous pensons que la meilleure manière de garantir les droits fondamentaux, le bon traitement du personnel, le respect du droit à la personnalité, à la santé, à l'intégrité et à la sécurité de chacun-e et, naturellement, la liberté syndicale, serait la négociation d'un accord entre la direction de votre institution et les organisations et délégations représentant le personnel dans celle-ci. Dans cette optique, nous nous adressons également à la CPP de la CCT afin de lui demander d'user de ses compétences pour faire respecter l'ensemble des droits énoncés plus, haut tels qu'énoncés dans le texte conventionnel et de contribuer à la mise en place d'une politique et d'une gestion du personnel qui garantissent le plein respect de la dignité, de la personnalité et des libertés des salarié-e-s d'Eben-Hézer.

Nous profitons du présent courrier pour vous rendre attentifs au fait que, notamment sur la base de l'article 328 CO, la direction d'une institution se doit de protéger à l'égard de tiers, l'honorabilité et la réputation de ses travailleurs/euses. Or, des critiques ont été adressées à tout ou partie du personnel concernant la qualité du travail, les égards et le respect manifesté envers les usagers/ères ainsi que, naturellement, le bon accomplissement des prestations dues à ceux/celles-ci. Un collectif de travailleurs/euses nous a mandaté pour savoir si de telles critiques avaient été formulées par la Direction ou par des tiers. Nous vous demandons de nous répondre clairement et de nous fournir les documents qui pourraient mettre en cause la qualité des prestations assurées par des salarié-e-s d'Eben-Hézer et l'évaluation de comportements qui pourraient être liés à des fautes professionnelles ou morales. Cela relève très clairement du droit du personnel d'être informé et entendu.

En effet, le droit d'être entendu, droit fondamental, est ici en question. Non seulement en tant qu'employeur vous devez défendre l'honorabilité et la responsabilité de vos salarié-e-s, mais de surcroît, ceux/celles-ci ont le droit de savoir de manière précise si des reproches ont été formulés à leur encontre concernant leur pratique professionnelle. Nous aimerions également que vous nous informiez si des documents relatifs à ce problème ont été versés au dossier personnel des employé-e-s. Naturellement, cette information doit être communiquée à toutes les personnes intéressées, une à une, afin que le droit d'être entendu soit exercé et que, cas échéant, des pièces inexactes ou mensongères soient retirées des dossiers personnels sur demande des salarié-e-s concerné-e-s.

La bonne connaissance de ces reproches éventuels est la condition *sine qua non* pour pouvoir se défendre et être entendu-e devant les instances internes à l'institution ou externes à celle-ci, devant, en somme, toutes les instances qui auraient formulé ou cautionné de tels reproches. Pour la bonne forme, naturellement, nous mettons la CPP en connaissance de ce problème et lui demandons d'intervenir dans le cadre de ses compétences.

Nous désirons également revenir sur la restructuration en cours à Eben-Hézer. Sur ce point non plus, le départ de l'ancien directeur ne règle rien. La plus grande opacité règne sur les objectifs et les dispositifs qui accompagnent cette restructuration. Nous vous demandons très fermement d'informer les organisations syndicales et délégation du personnel, ainsi que les salarié-e-s en général, sur dite restructuration. Les dispositions de la CCT sur la participation des travailleurs/euses, la loi spécifique portant sur cet objet, et quelques autres dispositions légales, vous font obligation de fournir cette information. Ici encore, et pour la bonne forme, naturellement, nous saisissons la CPP de la CCT.

En conséquence, nous vous demandons très formellement un rendez-vous, durant lequel toutes ces questions pourraient être abordées afin de trouver une solution à l'ensemble des problèmes exposés.

Dans l'attente de votre réponse, nous vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, nos salutations distinguées.

Pour le secrétariat fédéral de SUD

Arthur Auderset

Aristides Pedraza

Copie : - Inspection du Travail de Lausanne

Annexe : - ment.