Fédération syndicale SUD
Pl. Chauderon 5 – 1003 Lausanne
info@sud-vd.ch • www.sud-vd.ch • 021 351 22 50
fb – @sudresiste / insta – @sud_federation_syndicale / telegram – t.me/sud_vd

Juin 2025

Hôpital ophtalmique Jules Gonin

PASSER L'ÉPAULE

Les travailleurs·euses de l'Hôpital ophtalmique ont pu prendre la parole, avec l'aide de SUD. Alors que nous avions une direction qui pensait pouvoir tout faire jusqu'à l'arbitraire, les choses ont changé. Les résultats de l'enquête de l'Inspection du travail de Lausanne (ITL) sont désormais publics. Les recommandations obligatoires liées à cette intervention sont explicites.

Face à une direction qui frôlait plus souvent qu'à son tour les limites de l'arbitraire, un cadre s'impose désormais.

Rendre public le rapport de l'ITL

Nous connaissons trop bien la direction de l'Hôpital ophtalmique et sa fabuleuse capacité d'interpréter les divers rapports d'audit, d'enquête ou d'étude de la situation de l'établissement. Pour cette raison fondamentale, nous revendiquons que le rapport de l'ITL soit accessible, dans le texte, à toutes celles et tous ceux qui veulent en prendre connaissance. L'accessibilité ce n'est pas simplement pouvoir prendre connaissance d'un texte, mais également le faire dans des conditions sécures. Sans être surveillé·es, fiché·es, noté·es par une hiérarchie qui pourrait avoir la tentation de faire la liste de celles et ceux qui consultent le document.

Celui-ci doit être déposé dans un lieu qui ne puisse faire l'objet de surveillance ou d'observation, voire même on pourrait envisager que la direction de l'établissement dans un élan de transparence qui nous changerait de l'arbitraire ordinaire, remette à chaque salarié·e une copie du rapport.

Toutefois, même si les conditions d'accès demeurent limitées (il faut aller lire et consulter), il y a une chose qui doit être communiquée systématiquement à tous·tes les employé·es. Ce sont les recommandations du rapport. Elles s'imposent à la direction qui doit les accomplir, effectivement. Et les travailleurs·euses doivent pouvoir connaître ces recommandations pour vérifier qu'elles sont bel et bien effectuées.

Vérifier l'accomplissement des recommandations

Nous appelons tous·tes les salarié·es à vérifier que les recommandations sont bel et bien effectuées. Le syndicat, pour sa part, fera aussi ce travail. Il est absolument précieux que les informations et les questions circulent car, il y a gros à parier, que la direction de l'établissement tentera de limiter et d'oublier. Il faut donc mener la mobilisation pour que ces recommandations soient bel et bien, et intégralement, accomplies.

Imposer le respect des droits des salarié·es

Le rapport de l'ITL et ses recommandations sont une chose précieuse. Mais il y a d'autres audits ou récoltes d'informations qu'il importe de connaître sans se laisser manipuler par les interprétations de la direction. En premier lieu, il y a le document produit par Unisanté. Nous demandons que ce document soit accessible à l'ensemble du personnel.

Il en est de même pour tous les autres rapports et audits qui concernent le fonctionnement de l'institution. Pour rappel, l'Hôpital ophtalmique relève du droit du travail privé. Il a donc une obligation incontournable, d'information, de consultation, voire de mise en place de procédures de participation à l'égard du personnel. La direction ne peut échapper à ses obligations légales et nous continuerons à faire pression jusqu'à ce qu'elle les respecte intégralement.

En cas de maltraitance

S'il y a maltraitance, agissement hostile ou mobbing, la direction ne peut être juge et partie, sous quelque prétexte que ce soit. Les salarié·es doivent pouvoir accéder à une instance impartiale et neutre, extérieure à l'institution. Mais, sur ce point, il y a même davantage à dire. Tout problème de maltraitance, au sens le plus large du terme, peut faire l'objet d'une action au Tribunal des prud'hommes et ceci concerne aussi les sanctions arbitraires, comme les avertissements non fondés et les manquements de la hiérarchie par rapport aux droits fondamentaux des salarié·es.

La question des sanctions ne peut être isolée de celle des recadrages, des pressions, des mesures de rétorsion qui ne sont pas formellement des sanctions. Toutefois, ces mesures relèvent des droits au respect de la personnalité, de l'intégrité et même de la réputation et de l'honorabilité. Sur ce terrain aussi, l'employeur peut et doit être mis en cause s'il ne respecte pas ses obligations légales.

Conclusion provisoire

Si on prend la parole, si on résiste, si on se mobilise, les choses peuvent changer. Qu'on se le dise. Ne pas se résigner, défendre ses droits, c'est non seulement juste, mais aussi efficace. Ne pas laisser l'arbitraire régner en maître, c'est pouvoir vivre mieux et garantir les conditions d'une meilleure vie au travail, donc d'un meilleur travail autant pour le personnel que pour la sécurité et la qualité des soins garanties aux patient·es.

Bulletin d'adhésion

Bulletin à renvoyer à : Syndicat SUD / Pl. Chauderon 5 / 1003 Lausanne.

Ou adhésion en ligne sur www.sud-vd.ch/adhesion ou via le QR code ci-dessous.

Je, soussigné·e, souhaite adhérer au syndicat SUD (cotisation annuelle : 120 CHF min.) :

Prénom : _____

Nom : _____

Email : _____

Téléphone : _____

Profession : _____

Lieu de travail / employeur : _____

ADRESSE DE DOMICILE

Rue, numéro : _____

N° postal : _____ Localité : _____

Lieu et date : _____ Signature : _____