

Communiqué commun de l'ORH et des comités de la Ministérielle et de l'association des laïcs salariés (ALS)

Prévention des conflits

Lorsque survient une situation conflictuelle dans les rapports de travail, l'ORH, la Ministérielle et l'ALS, invitent chacun/e à discerner quelle est la voie de résolution la plus indiquée.

1) Essayer de trouver un terrain d'entente avec la personne ou le conseil avec lequel on est en désaccord ou en tension. Dans cette démarche informelle, il peut être bon de solliciter la sagesse d'une personne de confiance qui peut écouter et mettre les tensions en perspective. Celle du coordinateur ou du responsable hiérarchique (s'il est extérieur au problème), d'un superviseur, d'un coach ou d'un doyen désigné par la Ministérielle (tous trois soumis au secret professionnel).

2) Demander l'intervention de la Commission de médiation. Celle-ci est prévue par la CCT (CCT 40) et mise à disposition par le Synode (RE 213ss). L'art RE 215 précise en particulier : « toute personne ou organe s'engage à privilégier la médiation en cas de tension ou de conflit ». Dotée de médiateurs certifiés, la Commission de médiation offre un lieu - informel mais clairement cadré - pour renouer le dialogue. En règle générale, si l'ORH apprend que les protagonistes d'une situation conflictuelle effectuent une médiation, il se retire de la situation en attendant l'aboutissement de cette médiation.

3) Demander l'intervention de l'ORH. Tout employé ou bénévole peut solliciter l'ORH, s'il l'estime nécessaire. L'ORH est, par ailleurs, habilité à intervenir dans toute situation conflictuelle portée à sa connaissance. Le recours à l'ORH peut déclencher les mesures formelles que lui confère le RE ou que lui délègue l'employeur. Mais il peut également – et c'est le plus souvent le cas - conduire à toute mesure informelle permettant de résoudre le conflit. L'ORH travaille en intelligence étroite avec les coordinateurs, les superviseurs et le médecin du travail. En tout temps, il est possible de rencontrer l'ORH accompagné par une personne de confiance, notamment par le représentant pour les personnes employées (CCT 73).

4) Saisir la Commission de traitement des litiges La CoTL (RE 221ss) peut être saisie en cas de tension préjudiciable à la vie d'un lieu d'Église ou à une personne employée ou en charge d'une fonction électorale, ainsi qu'en cas de contestation des décisions de l'ORH, au sens de l'article 94RE. La CoTL doit être saisie par le Conseil synodal pour investigations et préavis (au sens des articles 226 et 227 du RE) lorsqu'il envisage le licenciement d'une personne salariée par l'EERV après le temps d'essai.

Tous ces services sont gratuits et le temps consacré aux séances y relatives peut être pris sur le temps de travail.

Mars 2018