

## Communiqué de presse

Le président du conseil d'administration du Centre Hospitalier Emile Mayrisch, la direction et le comité exécutif du CHEM ensemble avec sa délégation du personnel tiennent à informer le public que les résultats issus d'une analyse réalisée par l'Institut Colleen Besch sont désormais disponibles. L'analyse en question a été commanditée par la direction dans un souci d'élucidation, suite aux allégations directes et indirectes en été 2020 de dysfonctionnements au sein de quelques équipes du CHEM, qui auraient résulté dans de la pression psychologique exercée sur des salariés.

Le rapport de l'Institut Colleen Besch portant sur des entretiens menés avec 28 personnes travaillant essentiellement au sein de la cellule d'audit clinique, rejette les allégations de mobbing.

Si nous accueillons ce diagnostic avec un certain soulagement, nous concédons en même temps que des dysfonctionnements existaient et dont la direction et le conseil d'administration n'avaient pas connaissance. Ils n'avaient pas conscience non plus de la durée et de la gravité de ces dysfonctionnements. En effet, selon le diagnostic réalisé par l'Institut Colleen Besch, « des conflits latents et connus n'ont pas été résolus de façon constructive » et risquent d'entraîner des situations de souffrance psychosociale au sein des équipes.

Dans un souci de prévenir de telles situations dans le futur et de veiller au bien-être de ses collaborateurs, le conseil d'administration et la direction du CHEM, se doivent d'agir en tant qu'organisation solidaire et ont validé un plan d'action ayant comme objectif le bien-être de l'ensemble de ses salariés.

A côté des instruments et des dispositions implémentés depuis des années tels que la charte de prévention du harcèlement au travail, l'encouragement pour la prise de contact avec la commission paritaire contre le harcèlement au travail e.a., le plan d'action prévoit un panel de nouvelles mesures dont :

- Une restructuration de l'institution en faveur d'une organisation essentiellement verticale
- Un parrainage des nouveaux cadres leur permettant d'enrichir leurs compétences psychosociales et relationnelles
- Une priorisation des compétences psychosociales et comportementales dans le cadre des futures nominations de cadres
- La création d'une commission de comportement et d'éthique qui veillera au respect du code des bonnes pratiques et préviendra ainsi tout dysfonctionnement.

La mise en œuvre du plan d'action débutera avant la fin de l'année 2020.

La cellule communication