

Directive concernant la prévention et la gestion des conflits ainsi que le harcèlement et autres atteintes à la personnalité (la Directive).

1 - Base

La Directive repose sur les bases légales suivantes :

- Constitution fédérale (Cst) art. 8 ;
- Loi fédérale sur le travail (LTr) art. 6 al. 1 ;
- Ordonnance sur la protection de la santé des travailleurs (OLT 3) art. 2 al. 1 ;
- Loi fédérale sur l'égalité (LEg) art. 3 et 4 ;
- Code des obligations (CO) art. 328.

2 - But

La Directive a pour but d'assurer un climat de travail respectueux et constructif au sein de l'association.

Elle vise à prévenir et gérer toute forme de situation conflictuelle ainsi qu'à combattre les discriminations et les atteintes à la personnalité, en particulier le harcèlement moral et sexuel, qui ne sont pas tolérées par le Comité.

Chaque bénévole est tenu-e d'adopter un comportement correct, courtois et serviable à l'égard des autres bénévoles. L'instauration d'un climat de travail agréable et motivant repose sur la volonté de chacun-e de manifester sa considération pour autrui, son souci de coopérer et son esprit d'équipe. Cette obligation s'applique également vis-à-vis des bénévoles participants de passage, des visiteurs, des prestataires et de toute personne entrant en contact avec l'association.

3 - Champ d'application

La Directive s'applique aux membres du Comité, aux membres du Bureau et aux membres des différentes commissions, que la situation problématique survienne entre des membres, avec des partenaires externes (bénévoles ou fournisseurs par exemple) ou avec des visiteurs.

4 - Définitions

Atteintes à l'intégrité personnelle

Par atteintes à l'intégrité personnelle, on entend toute violation d'un droit de la personnalité, tel que la santé physique et psychique, l'intégrité morale, le respect des libertés individuelles ou de la sphère privée. Il s'agit de comportements qui transgressent les limites. Le harcèlement psychologique et sexuel sont des atteintes graves à l'intégrité personnelle.

Harcèlement psychologique (mobbing)

Le harcèlement psychologique, appelé aussi mobbing, se définit comme un enchaînement de propos et/ou d'agissements hostiles, répétés fréquemment pendant une période assez longue, par lesquels un ou plusieurs individus cherchent à déstabiliser, à isoler, à marginaliser, voire à exclure une personne sur son lieu de travail. Plus que l'intention subjective du harceleur, c'est

finalement l'effet de ses agissements sur la personnalité et la santé de la victime qui est déterminant.

Harcèlement sexuel

Est constitutif de harcèlement sexuel tout comportement importun de caractère sexuel ou tout autre comportement fondé sur l'appartenance sexuelle, qui porte atteinte à la dignité de la personne sur son lieu d'activité, en particulier le fait de proférer des menaces, de promettre des avantages, d'imposer des contraintes ou d'exercer des pressions de toute nature sur une personne en vue d'obtenir d'elle des faveurs de nature sexuelle (art. 4 LEg).

Discrimination

On entend par discrimination tout propos ou agissement visant à discriminer une personne, à la traiter différemment ou à la déprécier du fait de son origine, de sa race, de son sexe, de son âge, de sa langue, de sa situation sociale, de son mode de vie, de ses convictions religieuses, philosophiques ou politiques, ou du fait d'une déficience corporelle, mentale ou psychique (art. 8 Cst et art. 3 LEg).

Conflit

Est un conflit toute situation de désaccord susceptible d'engendrer des tensions ou des ruptures entre deux ou plusieurs bénévoles et d'avoir ainsi une influence négative sur les rapports de travail quelle qu'en soit la cause. Le conflit peut être lié aux personnes ou aux tâches. Le conflit peut être le résultat d'une construction lente, faire ressentir des états émotionnels et se manifester par des comportements tels que des agressions verbales ou physiques.

5 - Moyens

Le Comité favorise une communication ouverte. Il prévoit les mesures suivantes afin de prévenir et gérer les situations conflictuelles ainsi que les atteintes à la personnalité, dont le harcèlement :

- sensibilisation des bénévoles
- formation des membres
- accès à une personne de confiance externe formée à la médiation
- procédure de plainte
- information régulière de la présente Directive.

6 - Personnes de confiance

Le-la bénévole qui éprouve des difficultés relationnelles dans le cadre de son activité, qui est en souffrance l'exécution de ses tâches ou qui s'estime victime d'atteintes à la personnalité, peut contacter la personne de confiance ci-dessous en toute confidentialité et sans autorisation préalable, soit par courriel, soit par téléphone. Le service est gratuit pour les bénévoles

Anne Gueissaz

anqueissaz@bluewin.ch

La personne de confiance fixe un entretien individuel soit par téléphone, soit par rencontre. Il s'agit d'un entretien d'écoute, de clarification, de conseil et d'information. Il permet d'examiner les différentes options possibles pour résoudre la situation problématique. Cas échéant, le-bénévole pourra être redirigé vers d'autres interlocuteurs.

7 - Processus de médiation

Le dialogue doit être favorisé et la médiation privilégiée.

La médiation est un processus par lequel des parties en conflit confèrent librement et en toute confidentialité à un tiers indépendant, neutre et impartial l'autorité nécessaire au rétablissement d'un dialogue respectueux entre elles-mêmes. La médiation vise l'autonomisation des parties et la recherche de solutions négociées, équitables et pérennes. Le-La médiateur-trice n'a pas le pouvoir de trancher et d'imposer une solution.

La médiation est conduite par la personne de confiance. En cas de conflit d'intérêts, la médiation est conduite par un tiers.

8 - Procédure de plainte

Une enquête peut être demandée par écrit au Comité par tout bénévole, qui s'estime victime d'une atteinte à son intégrité personnelle ou en est témoin, ainsi que par la personne qui s'occupe des ressources humaines.

Le-La bénévole garde la possibilité de saisir la justice.

L'enquête a pour but d'établir les faits et de déterminer si les éléments constitutifs d'une atteinte à l'intégrité personnelle sont réalisés. Elle peut également aboutir à des recommandations. Le Comité prendra les mesures organisationnelles ainsi que les sanctions adéquates pouvant aller de l'avertissement au l'éjection du-de la bénévole reconnu-e coupable.

9 - Faits poursuivis d'office

Lorsque l'entretien individuel, la médiation ou l'enquête font apparaître des faits qui sont poursuivis d'office, la justice doit être saisie par le Comité et/ou la personne de confiance.

10 - Protection du-de la bénévole

Le-La bénévole ne doit subir aucun préjudice découlant d'une démarche auprès de la présente Directive. Le traitement des démarches abusives est réservé.

11 - Disposition finale

La Directive fait partie intégrante de la Charte du-de la bénévole et peut être modifiée en tout temps par écrit.

12 - Entrée en vigueur

La Directive entre en vigueur le 17 mai 2021.