ARASMAC

ASSOCIATION RÉGIONALE
POUR L'ACTION SOCIALE
MORGES-AUBONNE-COSSONAY

Tél. 021 / 804 98 98
Fax 021 / 804 98 15
rh.arasmac@vd.ch

DIRECTIVE N° 008	**COMITE DE DIRECTION DE L'ARASMAC**		
	Emetteur CODIR		Date : 10 septembre 2014 **Nouvelle version : mai 2016**
Destinataires	A l'ensemble du personnel fixe de l'ARASMAC		
Objet	**PRINCIPES ET DIRECTIVES - CONFLITS INTERNES**		

INTRODUCTION

Dans le cadre de son devoir d'information et de protection de la personnalité des employés, l'ARASMAC vous communique la présente directive. Elle se fonde sur le chapitre 6 « Comportement, attitude » de la Politique du personnel du 01.07.1999 et sur le chapitre 6 « Droits des employés » du Statut du personnel, ainsi que sur les textes y-relatifs du Code des Obligations, de la Loi sur le Travail et de ses Ordonnances, et de la Loi sur l'Egalité

DÉFINITION DU CONFLIT

Le conflit survient souvent quand une des parties affirme ou tente d'affirmer ses positions sans tenir compte des positions de l'autre partie, éventuellement à son détriment. Il est important d'agir rapidement dès que le supérieur hiérarchique a connaissance du conflit. En effet, la passivité comporte des risques, entre autres :

- Moins bonne qualité du travail fourni (manque de concentration, démotivation)
- Arrêt maladie (fuite du conflit, épuisement nerveux)
- Démission pour échapper au conflit
- Au pire, le conflit dégénère ultérieurement en mobbing. Mais le fait de ne pas être d'accord avec des idées ne caractérise pas forcément une situation de conflit ni de mobbing.

MESURES DE PRÉVENTION ET DE MÉDIATION

Vous pouvez obtenir des conseils sans aucune obligation et en toute confidentialité auprès d'une des personnes de confiance mentionnées ci-dessous, qui conviendra avec vous de la façon appropriée de résoudre le conflit.

Une des solutions est la médiation, qui est un processus volontaire au cours duquel les parties au conflit tentent de trouver une solution acceptable pour tous en vue de poursuivre la relation de travail dans un esprit de respect durable et mutuel. La nécessité de faire appel à un médiateur externe, désigné par l'employeur, sera examinée au cas par cas.

PERSONNES DE CONFIANCE

- Votre Adjoint-e de direction
- L'Adjoint-e de direction Ressources Humaines (021 804 98 44)
- Mme Marie Ligier, Personne de confiance en entreprise (079 541 89 18)
- Le Directeur (021 804 98 51)

MESURES DE PLAINTE

Dans le cas où vos doléances sont demeurées sans suite ou si la médiation a échoué et que vous vous estimez toujours victime d'une atteinte aux droits de la personnalité, vous pouvez demander par écrit à être entendu par le Comité de Direction (CODIR).

Votre supérieur hiérarchique, la Direction ainsi que les Ressources Humaines sont à votre disposition pour toute question relative aux problématiques et aux processus évoqués dans cette directive.

Nous vous remercions d'en prendre connaissance et vous adressons nos salutations distinguées.

au nom de l'ARASMAC

la vice-présidente	le directeur
M. Cottier	D. Vouillamoz