

La Cité du Genévrier (Fondation Eben-Hézer) a initié, en automne 2017 et en concertation avec le SPAS (Service de Prévoyance et d'Aides Sociales), une enquête auprès de ses 430 collaborateurs concernant des aspects liés au management institutionnel. Le questionnaire de cette enquête contenait également un sujet relatif à la maltraitance et au processus de signalement de tels actes. Les résultats sont aujourd'hui connus.

Pour ce qui concerne les aspects relatifs au **management**, les résultats de l'enquête (confiée au bureau Edelcert à Fribourg) indiquent qu'une grande partie des personnes qui y ont participé se disent satisfaites de leurs conditions de travail. Par contre, des éléments démontrent une réelle souffrance ressentie par certains collaborateurs, en lien avec divers thèmes. Quant aux résultats des questions liées à la **maltraitance**, ils indiquent que sur les 48 collaborateurs entendus (sur la base d'un échantillon représentatif) aucun n'a indiqué avoir eu connaissance d'actes qui n'auraient pas été traités par la Direction.

Cette enquête faisait suite à une inspection menée par la CIVESS (Contrôle interdisciplinaire des visites en établissement sanitaires et sociaux) en juillet 2017 et ayant fait ressortir un certain nombre de points d'attention en matière de management. Dans le sillage des accusations de maltraitance dont l'institution a fait l'objet au printemps 2018, M. le conseiller d'Etat P.-Y. Maillard a demandé qu'y soit rajoutée une rubrique en lien avec la maltraitance. La Direction de la Cité du Genévrier est particulièrement satisfaite des résultats à ce sujet.

La Direction de la Cité du Genévrier a pris note des résultats liés au management. Plusieurs points positifs ont été évoqués, dont elle se réjouit. Mais elle reconnaît également et regrette la réelle souffrance ressentie par certains collaborateurs, en lien avec divers thèmes. Elle a pris conscience des possibles conséquences que pouvait générer un management inadéquat, notamment sur la motivation de ces mêmes collaborateurs.

La Direction s'engage à mettre tout en œuvre pour que l'inconfort mentionné par certains collaborateurs puisse être utilisé comme moteur de changement. Elle les assure d'une réelle remise en question de sa part et de celle de ses cadres, afin que le changement soit non seulement communiqué, mais visible.

La Direction élaborera un plan d'action, en collaboration avec son personnel, complété par un échéancier qu'elle diffusera et dont elle s'assurera de l'application. Afin de démontrer sa réelle volonté de changement, elle informe également qu'elle est en train de conclure un accord de collaboration avec les syndicats Avenir Social et SUD.

La Direction réitère ses regrets face à la situation et espère, par des mesures concrètes, retrouver la confiance des collaborateurs ayant manifesté leur inconfort, afin qu'ils puissent exercer leur profession dans de bonnes conditions. Elle s'engage enfin à appliquer le principe de subsidiarité évoqué dans la charte de la Fondation Eben-Hézer, voulant que les décisions soient prises par les personnes qui sont le plus proches des problèmes à résoudre et qui possèdent les compétences pour le faire.

28.06.2018