

STATUTS

I. DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Préambule : Les termes utilisés dans ces statuts sont au masculin par simplification et clarté d'écriture. Ils s'appliquent évidemment autant aux hommes qu'aux femmes.

Article 1 – Dénomination, siège, durée

Sous le nom « Thérapie communautaire intégrative Valais » (ci-après : Association), il est créé une Association à but non lucratif régie par les présents statuts et par les articles 60 et suivants du Code civil suisse.

1. Le siège de l'association est à 1958 Uvrier (Suisse).
2. Sa durée est illimitée.
3. Elle est politiquement indépendante.

Article 2 – Buts

L'association a pour but :

- a) de développer et promouvoir la Thérapie Communautaire Intégrative dans la région du Valais et de favoriser les échanges à ce sujet en France, en Europe et avec tout autre pays intéressé.
- b) de développer la formation des personnes (animateurs/co-animateurs/formateurs) en Thérapie Communautaire Intégrative et d'attester de la compétence de celles-ci.
- c) de soutenir dans la mesure de ses moyens l'œuvre humanitaire du MISMEC (Mouvement Intégré de Santé Mentale Communautaire), appelé communément "Projet Quatro Varas", à FORTALEZA (Brésil), qui est à l'origine de la création de la Thérapie Communautaire Intégrative et de favoriser les échanges inter-culturels avec le MISMEC.

L'association emploie tous les moyens directs ou indirects à sa disposition pour atteindre ses buts.

Article 3 – Adhésion au Réseau Européen de Thérapie Communautaire Intégrative

L'association est Membre du Réseau Européen de Thérapie Communautaire Intégrative ainsi qu'à son Comité d'éthique.

Elle adhère aux valeurs et aux objectifs du Comité d'éthique du Réseau européen de Thérapie Communautaire Intégrative.

II. FONCTIONNEMENT

Article 4 – Gouvernance

4.1. Le Collectif

L'association a un fonctionnement en gouvernance partagée avec un Collectif constitué de deux personnes minimum, dont une personne qui sera le représentant légal.

Le Collectif assure la coordination et l'harmonisation des actions en différents groupes de travail. Il décide des orientations stratégiques de l'association.

Il dispose des pouvoirs les plus étendus pour conduire la vie de l'association afin de réaliser ses buts statutaires.

L'association TCI Valais est une organisation vivante. Elle adapte sa structure et son organisation interne lorsque cela est nécessaire pour atteindre ses objectifs et servir son objet. Structure et organisation sont précisées au règlement intérieur qui peut être modifié par le Collectif, dans le respect des présents statuts et des principes du mode de gouvernance que l'association veut promouvoir.

4.2. Mode de décision

Les membres actifs de l'association prennent des décisions en gestion par consentement (pratique issue du mode de gouvernance sociocratique). Des groupes de travail (ou cercles) sont créés en fonction des besoins et des projets à mener de l'association.

L'objet de ces groupes de travail s'inscrit dans la vision, les missions et les buts de l'association. La création de groupes de travail est portée au règlement intérieur de l'association. Ces groupes de travail ne sont pas des entités juridiques autonomes.

La composition, le renouvellement et les conditions de fonctionnement du Collectif sont précisés par le règlement intérieur.

4.3. Répartition des activités

Le Collectif peut attribuer à des membres actifs ou non certaines fonctions ou missions : communication, pédagogie, formation, implantation, recherche, finances, administration, animation d'un groupe de travail

Les fonctions des membres du Collectif sont bénévoles. Seuls les frais occasionnés par l'accomplissement de leur mandat pourront leur être remboursés au vu de pièces justificatives.

Le rapport financier présenté à l'assemblée générale ordinaire doit faire mention des remboursements de frais de mission, de déplacement ou de représentation payés à des membres du Collectif.

Le Collectif se réunit chaque fois qu'il estime nécessaire de le faire pour servir l'objet de l'association.

Un règlement établi par le Comité fixe les détails de l'organisation et du fonctionnement du Collectif.

III. MEMBRES DE L'ASSOCIATION

Article 5 – Admission

- a) Peut être membre de l'association toute personne intéressée doit présenter sa demande au Comité qui statue, lors de chacune de ses réunions, sur les demandes d'admission présentées.
- b) Sont membres actifs de l'association toutes les personnes qui payent la cotisation.
- c) Tout membre de l'association se doit d'accepter les présents statuts.
- d) Sont membres d'honneur les membres qui ont rendu des services signalés à l'association ; ils sont dispensés de cotisation
- e) Sont membres bienfaiteurs, les personnes qui versent une cotisation volontaire.
- f) L'association compte 2 membres au minimum.
- g) Peuvent voter en Assemblée générale les membres actifs à jour de leur cotisation.

Article 6 – Montant de la cotisation

Le montant de la cotisation est fixé annuellement par l'Assemblée générale.

Article 7 – Perte de la qualité de membre

La qualité de membre se perd :

- a) Par la démission. Elle doit être présentée au Comité pour la fin de l'exercice en cours, ou en tout temps pour cas de force majeure.
- b) Par l'exclusion pour de justes motifs par le Comité, lequel doit l'en informer par lettre recommandée. Le membre exclu peut recourir devant l'Assemblée générale.
- c) Par le décès.

Article 8 – Responsabilités

Les membres n'encourent aucune responsabilité individuelle en raison d'engagements contractés par l'association, lesquels sont garantis par leurs seuls biens sociaux.

IV.ORGANES

L'association est représentée par son Assemblée générale.

Article 9 – Composition

- a) L'ensemble des membres de l'association constitue l'assemblée générale de l'association. Seuls les membres actifs y ont un droit d'objection.
- b) Les autres membres y ont une voix consultative.
- c) Cependant, le Collectif peut donner aux autres membres une voix délibérative sur les questions qui les concernent spécifiquement. Il peut également décider, par le moyen du règlement intérieur, de les constituer en cercle de concertation sur des sujets spécifiques, ou d'autoriser ponctuellement leur participation à un cercle.

Article 10 – Convocation

- a) Tous les membres de l'association y sont conviés au moins quinze jours à l'avance par courrier électronique.
- b) L'assemblée générale se réunit en session ordinaire une fois par an et chaque fois qu'elle est convoquée par le Collectif.

Article 11 – Attributions

L'assemblée générale, après avoir délibéré, se prononce sur le rapport moral et le rapport d'activités et sur les comptes de l'exercice clos. Elle délibère sur toute question mise à l'ordre du jour par le Collectif.

Article 12 : L'assemblée générale extraordinaire

Si besoin est ou sur la demande de la moitié plus un des membres actifs, le Collectif peut convoquer une assemblée générale extraordinaire. Les convocations sont faites par mail au moins un mois à l'avance et comportent l'objet de cette assemblée.

Article 13 – Modification des statuts

- a) L'Assemblée générale est compétente pour demander une modification des statuts.
- b) Toutefois, la majorité des 2/3 des membres présents est nécessaire.

V. RESSOURCES ET DISSOLUTION

Article 14 – Ressources

Les ressources de l'association se composent de tous les moyens humains, financiers et techniques nécessaires à la réalisation de ses objectifs. L'association peut avoir recours à toutes les ressources permises par la législation en vigueur et pratiquer toutes activités légales compatibles avec ses statuts :

- a) le bénévolat
- b) les cotisations annuelles
- c) le produit d'activités économiques et manifestations liées à l'objet, de la vente de produits, de services ou de prestations fournies par l'association,
- d) les subventions étatiques ou institutionnelles
- e) les dons manuels et les collectes de fonds
- f) toutes les ressources autorisées par les lois et les règlements en vigueur.

Article 15 - Charte et Règlement intérieur

- a) L'association TCI Valais est dotée d'une charte et d'un règlement intérieur, fondements de l'association qui doivent être signés lors de l'adhésion.
- b) La charte expose les valeurs et le règlement précise l'organisation et le fonctionnement de l'association. Le Collectif construit et applique ces deux documents.
- c) Il peut les modifier aussi souvent que nécessaire pour prendre en compte les évolutions et les besoins de l'association.
- d) Les modifications seront présentées aux membres de l'association lors de l'assemblée générale suivante.
- e) Le règlement intérieur précisera les modalités d'évaluation régulières de l'association.
- f) Le règlement intérieur et la charte sont tenus à disposition de tous les membres de l'association sur simple demande.

Article 16 – Dissolution

- a) La dissolution de l'association ne pourra être décidée que par une Assemblée générale spécialement convoquée à cet effet et réunissant les 3/4 des membres de l'association.
- b) Au cas où cette première Assemblée ne réunirait pas ce quorum, il sera convoqué dans un délai de 20 jours, par lettre recommandée, une deuxième Assemblée qui statuera quel que soit le nombre des membres présents.
- c) La majorité des 3/4 des voix exprimées est toutefois nécessaire pour prononcer la dissolution.

Article 17 – Responsabilité et engagement

- a) La fortune de l'association répond seule des engagements de celle-ci, à l'exclusion de toute responsabilité personnelle des membres.

b) L'association est valablement engagée par la signature collective de deux membres de la Direction collégiale du Collectif.

c) La trésorerie de l'association a signature à deux membres de la Direction collégiale du Collectif pour toute transaction financière.

Article 18 – Solde actif

En cas de dissolution, le solde actif sera versé au Projet Quatro Varas” à FORTALEZA (Brésil).

VI. DISPOSITIONS FINALES

Article 23 – Cas spéciaux

Pour tous les cas non prévus par les présents statuts, les articles 60 et suivants du CC sont applicables. Le Collectif est compétent pour prendre toute mesure nécessaire.

Article 24 – For juridique - droit applicable

En cas de litige entre les membres de l'association – en relation avec l'association ou les présents statuts, le droit suisse est applicable et le for juridique est fixé à 1958 Uvrier (Suisse).

Article 25 – Clause arbitrale

Tout litige pouvant survenir entre les parties en relation avec l'association sera tranché par la voie de l'arbitrage, la présente constituant une clause arbitrale et compromissoire au sens de l'art. 4 du concordat sur l'arbitrage approuvé par le Conseil fédéral le 27 août 1969. Le Code de Procédure Civile du 24 mars 1998 est applicable entre les parties.

Article 26 – Entrée en vigueur

a) Les présents statuts ont été adoptés à l'unanimité par les membres fondateurs.

b) Ils entrent en vigueur le 23 août 2019.

Fait à Uvrier, le 23 août 2019.

Pour le Collectif:

CHARTE

I. PRINCIPES DE REFERENCE

1.1. Référentiel

L'association adhère aux valeurs de la Thérapie Communautaire Intégrative (TCI) définies par le Prof. Adalberto Baretto et les formateurs en TCI et acceptées par le Comité d'éthique du Réseau Européen de TCI.

Chaque adhérent s'engage à respecter ces valeurs au sein de l'association.

Chaque membre actif accepte et s'engage à respecter les règles comportementales de la gouvernance en vigueur.

1.2. Valeurs de la TCI

Les valeurs de la TCI pour tous les adhérents sont :

1. L'accueil
2. Le respect et la bienveillance
3. La simplicité : de langage, de posture
4. La circularité /horizontalité
5. La valorisation du ressenti et des émotions
6. L'audace/ oser
7. Générer le doute dans les certitudes
8. Voir l'autre comme une ressource, avec humilité
9. L'imprévu à accepter comme une opportunité
10. L'humour avec amour et respect
11. L'humilité qui permet de voir l'autre comme une ressource
12. L'inclusion-Intégration

II. CHARTE RELATIONNELLE ET COMPORTEMENTALE DANS LE COLLECTIF ET LES CERCLES DE TRAVAIL

2.1 Objectif de la charte relationnelle et comportementale

L'objectif de la charte relationnelle et comportementale est de proposer un cadre de sécurité pour chaque membre actif du groupe afin de mieux servir l'organisation. Elle favorise l'émergence de la sagesse du « Nous* » (Collectif, liens tissés), l'expansion de nos consciences au service de l'intelligence collective. Il s'agit ici de s'engager à tendre au maximum vers ce qui est proposé.

2.2 Au niveau de la charte relationnelle

Le Collectif a choisi ce cadre de sécurité pour le déroulement de toutes ses activités et réunions. Ce cadre est applicable pour tout ce qui concerne l'association.

Bienveillance* : pour soi, pour l'autre, pour le groupe et le matériel.

Confidentialité: il n'y a pas de confidentialité conformément aux valeurs de la TCI.

Etant donné l'engagement de bienveillance, de respect de chacun(-e), des situations et problématiques exposées dans les différents espaces (réunions, Cercles de Paroles, etc.), il y a engagement à ne pas "faire de commérages".

Souveraineté: chacun choisit en conscience ce qu'il souhaite partager, en respectant ses limites, et en prenant en compte celles des autres. Chacun est souverain dans l'organisation, en responsabilité:

1. De ses propres limites, ses besoins, ses émotions.
2. De faire des demandes, des propositions, d'objecter.
3. Des décisions prises dans les rôles et recevabilités qui lui sont attribués.
4. De rester ou de sortir du triangle* de communication "victime, persécuteur, sauveur".
5. Opposabilité et adaptabilité au sein du Collectif.

2.3 Au niveau des règles de fonctionnement

- a) Le cercle de réunion est un espace sacré* (digne du plus grand respect).
- b) Le respect du rituel pour nous rappeler la posture particulière nécessaire à l'intérieur de cet espace (météo, temps de parole, etc.)
- c) Le cercle n'est pas un outil* mais une pratique.

2.3a En gouvernance

1. Chacun s'engage à participer aux différentes réunions des cercles dont il est membre
2. Chacun fait remonter ses tensions dans les espaces de gouvernance holacratique*, en les considérant comme des signaux de dysfonctionnements nécessaires à traiter pour réparer l'organisation.
3. Chaque membre accepte le processus d'assignation en vigueur dans les cercles et les rôles.
4. Chaque membre met en place son système personnel d'organisation.
5. Chacun est invité à un devoir de discrétion à l'égard des partenaires (pas de commérages).

2.3b Règles de fonctionnement dans les espaces de cercles*

Chacun s'engage à:

1. Prendre une respiration avant de parler.
2. Parler au centre plutôt qu'à une personne en particulier.
3. Offrir sa parole plutôt que prendre la parole.
4. Écouter le centre.
5. Parler de son expérience directe : s'exprimer en disant « je » plutôt que « on ».
6. Une expression concise : pour gagner en clarté, en légèreté et en gestion du temps chacun peut se référer à une parole déjà exprimée en évitant de répéter les propos. Pas de grands discours.
7. Finir de parler et le signifier, par exemple avec « j'ai dit » ou un terme à la convenance indiquant que la parole est à nouveau disponible.
8. Ne pas poser de questions fermées ou inductives.
9. Quiconque peut inviter le silence.

2.3c Règles du “Nous” en cercles et réunions

Chacun s’engage à:

1. Être garant de ce cadre comme chacun-(e) des autres membres.
2. Poser au centre les tensions qui relèvent du NOUS.
3. Respecter les horaires.
4. Respecter les délais.
5. Respecter le travail des autres *(lecture des documents et commentaires à faire en amont de la réunion).
6. Appliquer les décisions prises en groupe.
7. Faire confiance en l’intelligence collective, lâcher le contrôle.
8. Accepter les règles et processus (de son inclusion à sa sortie).
9. Faire confiance au Collectif ou à la personne choisie pour être représentée en cas d’absence
10. Être responsable d’aller chercher l’information ou de se tenir informé après absence.

2.3d Chacun dans sa souveraineté s’engage à la vie et au développement de l’organisation

2.3e Et pour innover il ne faut pas oublier que:

1. L’accueil de la différence n’est pas un discours, mais une expérience dont l’empathie est une clé
La vulnérabilité est une force à prendre en compte.
2. Personne n’a raison, chacun a son point de vue.
3. Nous n’avons pas d’autre adversaire que nous-mêmes.
4. Notre ego se cache toujours là où on ne le voit pas.

PETIT LEXIQUE ET PRECISIONS*

***Nous**: représente les liens tissés, le Collectif, l’intelligence collective...

***Bienveillance**: Ici je m’engage à ne pas dire ou faire quelque chose en souhaitant consciemment porter préjudice à un membre.

***Sacré**: qui est digne du plus grand respect.

***Dit “triangle de Karpman”** ou triangle dramatique. C’est une figure d’analyse transactionnelle proposée par Stephen Karpman en 1968 qui met en évidence un scénario relationnel typique entre victime, persécuteur, sauveur (ces rôles étant symboliques, une même personne peut changer de rôle).

***L’holocratie** (holacracy en anglais) est un système d’organisation de la gouvernance, basé sur la mise en œuvre formalisée de l’intelligence collective qui permet à une organisation de disséminer les mécanismes de prise de décision au travers d’une organisation fractale d’équipes auto-organisées. Elle se distingue donc nettement des modèles pyramidaux.

***Différence entre outil et pratique:**

Un outil reste un outil alors que la notion de pratique implique une dimension plus globale (discipline, conscience, persévérance). C’est une expérience objective impliquant les 5 sens et l’intuition.

***Selon les 6 principes de JF.Noubel**

RÈGLEMENT INTÉRIEUR

I. MEMBRES ACTIFS

1.1 Définition

Tous les membres qui s'engagent au sein du Collectif et prennent des responsabilités dans la vie et le développement de l'association sont dits "actifs".

Ils adhèrent au mode de gouvernance précisé dans les statuts. Ils sont tenus de connaître, de respecter et d'appliquer le règlement intérieur puisqu'ils représentent l'association pour tous les adhérents et pour l'extérieur.

Le mode de gouvernance choisi est novateur. Il répond au principe d'horizontalité propre aux valeurs de la TCI et est créateur de "Nous" (liens, Collectif et intelligence collective). Il nécessite donc un apprentissage. Les membres actuels du Collectif ont choisi de se former à ce nouveau mode de gouvernance partagée auprès d'un organisme compétence du type « Ethiks » en Valais ou UDN ("Université Du Nous").

Pour cette raison et à ce jour, l'intégration des membres actifs fait l'objet d'une procédure d'inclusion précisée au titre 4.3.

Tout membre de l'association peut devenir membre actif.

1.2 Rôle et statut des membres actifs

Ils définissent les orientations annuelles, et à long terme de l'association pour atteindre ses objectifs et servir son objet.

Après consultation et écoute des propositions rapportées par les autres membres de l'association (lors de l'assemblée générale) ou par écrit (à tout autre moment de l'année), les membres actifs se réunissent et délibèrent.

Lors de l'assemblée générale et dans le cadre des cercles de travail, seuls les membres actifs ont droit de vote et d'objection.

Il est rappelé que chaque adhérent peut devenir membre actif et s'engager sur demande d'après les règles définies par le règlement intérieur et la charte.

Les membres externes au Collectif de l'association ont une voix consultative.

Pour garder la dynamique positive de l'association et contribuer à l'évolution collective, chaque critique formulée par un membre externe au Collectif devra être accompagnée de propositions constructives pour pallier la problématique. Cette critique et ces propositions constructives seront à formuler par écrit au Collectif de membres actifs.

1.3 Liste des membres actifs actuels

Marcus Délitroz, 079/514 16 18, delimarc@bluewin.ch
Fanny Odermatt, 077/408 32 21, fanoder@gmail.com
Mathieu Badoux, 078/77076 69, mathieubadoux80@gmail.com
Joëlle Jaggy Bruttin, 079/725 90 15, joellej@saillon.ch
Gilberte Voide Crettenand, 079/429 21 43, gilberte.voide@gmail.com
Gilles Crettenand, 078 874 46 08, gils.crettenand@gmail.com

Les membres actuels du Collectif ont créé l'association TCI Valais par volonté de travailler en commun sous une forme de gouvernance: "la gouvernance partagée". Ils avaient envie d'explorer ce fonctionnement qui semble plus cohérent avec les valeurs propres de la TCI. Ce Collectif invite les associations de la région à le rejoindre pour regrouper, partager leurs compétences et forces vives dans toute la région Valais.

II. Adhésion

La participation aux rondes de TCI est gratuite et ne nécessite pas d'adhésion.
Toutefois, les participants aux rondes pourront être invités à soutenir l'association ou l'antenne locale.

Chaque année l'assemblée générale définit le montant de l'adhésion annuelle en fonction des valeurs et des besoins de l'association.

Cette année, en 2019, il est fixé à: 30.- pour l'année civile.

L'adhésion à l'association s'accompagne de l'acceptation de la charte et du règlement intérieur et de leur signature

III. Appréciation du fonctionnement de l'association

Elle se fera à la demande motivée d'un membre actif et/ou d'adhérents pour des motifs créatifs et constructeurs d'avenir pour tout le Collectif et l'association.

Les modalités seront fixées par un "cercle responsable de l'appréciation" créé à cet effet.

Ce cercle sera constitué de membres actifs et d'adhérents motivés. Il pourra aussi être constitué de membres extérieurs (UDN) pour l'appréciation de la partie "gouvernance".

IV. Fonctionnement de l'association

Chacun-e peut, quel que soit son rôle, déployer ses compétences à travers des groupes de travail appelés "cercles" tendant vers leur autonomie. Ces différents cercles sont reliés par un organe central, le Collectif, qui est le lieu de la coordination et de la coopération.

L'association fonctionne en "gouvernance partagée". Elle s'appuie et utilise à ce jour les méthodes suivantes:

1. La charte
2. le règlement intérieur
3. cadre de sécurité
4. Le cercle
5. La météo
6. Des dynamiques créatrices de "nous"
7. La décision par consentement
8. L'élection sans candidat
9. Processus d'inclusion et de sortie

4.1 Les bases de la gouvernance

4.1a La pratique du cercle

C'est un des piliers de la pratique. Elle nous invite à un travail en profondeur sur nous-mêmes, nous pousse à transgresser nos comportements conditionnés (place de l'ego) et nous ouvre à de nouveaux paradigmes quant à notre rapport à la communication en groupe, au travail, au pouvoir, à la responsabilité, à la souveraineté individuelle et à l'autorité. Elle permet de venir travailler la posture de coopération et l'empathie. Le respect de la parole de chacun est un des fondamentaux de cette pratique et la concision d'expression s'y apprend.

4.1b La relation d'équivalence

La relation d'équivalence est un impondérable de l'organisation qui vise à fonctionner en gouvernance partagée. Elle se vit au travers de processus décisionnels qui permettent l'écoute, le questionnement, l'expression des ressentis et l'accueil des émotions. Elle se concrétise par un droit d'objection accordé à chacun.

4.1c Le partage du pouvoir

Partager le pouvoir ne signifie pas que « tout le monde décide de tout ». L'idée est de fonctionner dans une relation d'équivalence par rapport au pouvoir, mais avec des périmètres d'autorité attribués à une personne ou à une instance. Il est nécessaire que des rôles précis soient attribués aux personnes pour amener de la clarté, qu'ils soient construits collectivement et qu'au final, on sache précisément « qui a le pouvoir de décider de quoi ». Partager le pouvoir implique de trouver les bonnes articulations entre la mobilisation de l'intelligence collective et la souveraineté individuelle, entre verticalité et horizontalité.

4.1d La gestion des réunions par tension (issue de la holacratie)

La tension est perçue comme un cadeau. Si les membres de l'organisation éprouvent des tensions dans la mise en place de leur travail, c'est le signe que quelque part, l'organisation demande à évoluer pour avancer; elles sont présentées et traitées dans l'espace qui convient, soit en ajustant un rôle, soit en créant un rôle ou une tâche. L'organisation est ainsi en constante évolution et en constant nettoyage pour tendre avec fluidité et agilité vers ce qu'elle a à faire.

4.1e La gestion des conflits et médiation

Dans le cadre d'un groupe, les conflits sont vécus comme l'une des phases indissociables de son évolution, une marche vers sa maturité. Le conflit est le moment où les individus s'affirment, deviennent l'un des moteurs de l'action collective. Il permet de générer créativité, retour sur la tâche. Pour cela, le conflit n'est pas envisagé comme synonyme de rupture, comme c'est bien souvent le cas. Il est traité dans des espaces spécifiques sécurisés permettant de le dépasser, de le transcender, de permettre aux participants de s'exprimer dans le respect de chacun et de rester centrés sur les finalités de l'organisation.

4.2 L'organisation de la gouvernance

4.2a Les postes au service de la gouvernance

- a) Afin de faciliter l'organisation de la gouvernance, des postes (secrétaire, facilitateur, trésorier, représentant légal) sont définis et attribués suite à une élection sans candidat. Ils sont évolutifs. Ils peuvent prendre fin à la demande de l'intéressé ou du Collectif.
- b) Il est important d'être clair et de définir "qui a le pouvoir de décider quoi".
- c) Ces postes sont seulement destinés à faciliter le fonctionnement de l'association.
- d) C'est le Collectif dans sa souveraineté qui assume les décisions prises y compris la responsabilité juridique de l'association.

Le/la secrétaire

Il/elle est le gardien des règles et la mémoire du cercle.

Il/elle travaille avec le facilitateur pour préparer les rencontres.

Il/elle est le gardien du temps.

Il/elle prend la facilitation en charge lorsque le facilitateur est empêché dans sa fonction.

Il/elle réalise le compte rendu de réunion. Il/elle gère les agendas et pose les rendez-vous de travail.

Le/la facilitateur/trice

Il/elle a pour mission d'être au service du groupe avec une posture "d'accoucheur", de rendre viable le processus de prise de décision déclenché par le groupe.

Il/elle prépare l'espace de réunion, l'ouvre et le ferme. Il/elle oeuvre au bon déroulé et au respect des processus.

Il/elle fluidifie les échanges, veille à la répartition des prises de paroles dans les espaces de paroles du Collectif.

Le/la trésorier/ère

Il/ella a pour mission:

- la gestion courante du compte bancaire de l'association (encaissement des chèques, paiement des factures...)
- la comptabilité de l'association
- la présentation des comptes en assemblée générale.

Le/la représentant.e légal.e

Lela responsable légal.e est mandaté.e pour agir et représenter l'association, vis à vis des tiers (banque, préfecture, autre association ...), chaque fois que le Collectif l'estimera nécessaire.

4.2b Les autres outils de la gouvernance partagée

Processus, missions et outils actuellement en cours d'application et d'expérimentation.

- La météo
- Des dynamiques créatrices de "nous" dont les dynamiques d'auto-connaissance issues de "Prendre soin des soignants" d'Adalberto Barreto
- La décision par consentement
- L'élection sans candidat
- Utilisation des outils collaboratifs (Skype, Google-Drive, Courriel).

Tous ces outils sont parties prenantes du travail Collectif. En tant que tel, chaque membre actif s'engage à les utiliser soit personnellement soit par intermédiaire.

Une formation interne est possible si nécessaire.

Pour les adhérents qui le désirent, des explications sur la gouvernance partagée pourront être fournis par les membres du Collectif.

4.3 Politique d'inclusion et de sortie des membres

4.3a Processus d'inclusion d'un membre

Ce processus se mettra en place suite à une décision du Collectif.

Il dépend au démarrage de l'association, de la maturité du cercle de départ (Collectif) et de sa capacité d'accueil d'un nouveau membre actif.

Le candidat à l'inclusion devra s'engager à respecter la charte et le règlement intérieur qui précise les processus d'inclusion et de sortie en vigueur au moment de l'intégration.

Dans le cas d'un processus d'inclusion mis en œuvre à la demande d'un adhérent, celui-ci doit remplir les critères précités et faire une demande écrite motivée au cercle principal.

L'inclusion est une décision utilisant le principe de la gestion par consentement. Les parties prenantes à cette décision sont les membres du cercle principal.

Dans le cas d'un processus d'inclusion mis en œuvre pour répondre directement à un besoin de l'organisation (recrutement) le processus est le suivant :

- Un des membres fait la proposition argumentée au cercle principal d'inclure un nouveau membre actif. L'admission d'un nouveau membre est une décision utilisant le principe de la gestion par consentement. Les parties prenantes à cette décision sont les membres du cercle principal.
- Il est rappelé qu'un membre actif dispose dès son intégration d'un droit d'objection dans l'espace de gouvernance de la TCI Valais et est, de fait, inclus dans une relation d'équivalence à tous les autres membres de l'organisation, sans distinction d'ancienneté, ni de statut.
- Les autorités sont définies selon le mode de gouvernance holocratique appliqué dans l'organisation.
- L'intégration est formalisée au travers d'une cérémonie d'inclusion organisée par un membre du cercle principal.

4.3b Processus de sortie d'un membre

L'exclusion est contraire à l'éthique et aux valeurs de la TCI.

Mais l'association, comme tout organisme vivant, a ses limites (celles de l'humain). Aussi, exceptionnellement lorsqu'une crise advient avec l'un des membres et que le Collectif n'arrive pas à régler et transmuter cette crise en opportunité, si la vie de l'association est mise en danger, ou si cette dernière est dans l'impossibilité de fonctionner, un processus de sortie d'un membre peut être enclenché.

A la demande d'un membre qui souhaite quitter l'espace de gouvernance avant son terme :

- Le membre en fait la proposition au cercle principal, qui traitera le sujet en utilisant le principe de la gestion par consentement. Le cercle principal pourra organiser un espace de parole afin de prendre en compte la passation des rôles.

A la demande d'un autre membre :

- Un membre fait une demande écrite et motivée d'une procédure de sortie d'un autre membre auprès du cercle principal.
- Un cercle de régulation est organisé par le cercle principal, avec les membres de son choix, autour de la problématique avec la personne visée par la procédure.
- Une élection sans candidat sera effectuée pour désigner l'animateur de la procédure. Cette élection exclue la participation de la personne visée et de celle proposant la procédure.

- Cette régulation conduit la personne ayant proposée la procédure de sortie d'un autre membre à se décider en son JE de la poursuite de cette procédure. Elle sera alors en charge de l'émission d'une proposition argumentée tenant compte des éléments apportés lors de l'espace de régulation.
- Dans un second temps distinct, si la procédure de sortie d'un autre membre est confirmée, celle-ci est effectuée par le même cercle que celui constitué pour l'espace de régulation, qui traitera la proposition selon le principe de la gestion par consentement, en présence de la personne visée par la procédure qui conserve son droit de parole mais n'a pas de droit d'objection.
- En ouverture de ce cercle chaque membre posera selon son point de vue ce qu'il reconnaît de la richesse de la personne visée par la procédure. Les témoignages d'autres membres de l'organisation pourront être également transmis à ce moment.
- En cas d'abandon de la poursuite après le premier espace de régulation, le second espace sera ouvert pour partager la décision motivée du proposeur de la démarche.
- La proposition de sortie de l'un des membres du cercle relève donc de la proposition d'un JE et engage donc pleinement les conséquences éventuelles de sa demande.

Ce processus est identique pour la sortie de tout autre adhérent de l'association

V. CLOTURE

La confiance est le maître mot de ce type d'organisation, confiance en l'autre et dans l'intelligence collective. La confiance est une co-construction.

Il est rappelé qu'aucun mode de gouvernance n'est parfait. Issus d'un travail entre les valeurs de la TCI et de la gouvernance partagée, ces documents (Charte et règlement intérieur) sont au service de l'association. Vivants, ils devront être adaptés à la réalité de terrain, enrichis et simplifiés si possible au fur et à mesure de l'expérience vécue en TCI Valais.

Fait et mis à jour le 23 août 2019 à Uvrier.

Le Collectif - *Engagement des membres du Collectif par deux signataires*

En tant que membre du Collectif de TCI Valais, je déclare avoir pris connaissance et adhérer en totalité à la présente charte ainsi qu'au règlement intérieur de l'association.

Nom :Prénom :

Date et Signature :