



Pourquoi faire un signalement ?

Fiche sur le signalement en contexte anti-oppressif : une posture proactive

Salut l'équipe !

Signaler une situation de tension, de comportements problématiques ou de micro-agression est un acte courageux et essentiel pour plusieurs raisons :

- * Renforcer le pouvoir d'agir: En signalant, tu prends part activement à la création d'un environnement de travail équitable et respectueux pour toutes.
- * Prévention : Ton signalement aide à identifier les comportements problématiques avant qu'ils ne deviennent systématiques.
- * Support personnalisé : Le rôle RH assure un suivi adapté et soutient les personnes impliquées avec des actions concrètes.
- * Amélioration continue : Chaque signalement nous permet d'améliorer nos pratiques anti-oppressives.

Le rôle RH joue un rôle crucial en utilisant ces signalements pour mener des rencontres approfondies et offrir un soutien approprié aux personnes impliquées.

A. Avant de commencer

C'est quoi un signalement ? A quoi ça sert ?

Avec un signalement, on demande officiellement au rôle RH de prendre en note la situation problématique et de prendre le leadership dans sa résolution.

Cela permet de :

- * **formaliser l'attention** requise à la situation problématique
 - o notamment pour [valider et reconnaître les expériences des personnes marginalisées](#). Ces vécus sont souvent minimisés ou ignorés. En offrant la possibilité de suivre un

processus plus formel, notre organisation accorde du poids et de l'importance à ces expériences.

- * **donner explicitement le leadership au rôle RH**, lequel détient le périmètre d'autorité et les connaissances
 - o pour traiter la situation problématique
 - o pour répondre aux besoins en sensibilisation et éveil de l'équipe au niveau collectif.

Pour t'aider dans ton choix, sache que tout peut faire l'objet d'un signalement, tu n'as pas à qualifier la situation obligatoirement. Consulte la [fiche d'orientation avec ou sans le rôle RH](#) pour t'aider à visualiser l'importance du rôle RH dans certaines situations.

Confidentialité

Nous souhaitons rappeler à toutes les parties impliquées, y compris les témoins, que le processus de signalement est strictement confidentiel. Cela signifie que :

- * Protection des informations personnelles : Toutes les informations fournies dans le cadre d'un signalement sont traitées avec le plus grand soin et ne sont partagées qu'avec les personnes autorisées à gérer la situation.
- * Anonymat et discrétion : Dans la mesure du possible, l'identité des personnes impliquées, y compris les témoins, sera protégée pour éviter toute répercussion négative ou stigmatisation.
- * Respect et dignité : Chaque signalement est traité de manière respectueuse et professionnelle, en veillant à préserver la dignité de toutes les personnes concernées.

C'est quoi une micro-agression ?

C'est petit et ce n'est pas grave ?

FAUX ! Tout d'abord, l'utilisation « micro » réfère à l'échelle interpersonnelle. Une micro-agression est une remarque, une question ou un comportement souvent subtil ou involontaire qui perpétue un stéréotype ou une insulte envers une personne en raison de son appartenance à un groupe marginalisé (genre, race, orientation sexuelle, etc.). Exemple : « Tu parles très bien français pour une étrangère » ou « D'où viens-tu vraiment ? ».

Pourquoi faire la différence entre la tension et la micro-agression ?

À Solon, une tension est définie comme une divergence entre l'état actuel et l'état souhaité. Les tensions sont donc perçues comme des opportunités de croissance et d'amélioration continue. Il est important lorsqu'il est question de micro-agression de comprendre qu'elles résultent de préjugés et de stéréotypes. Les micro-agressions sont des formes de discrimination qui nécessitent des actions

correctives spécifiques. Pour repérer les micro-agressions, il faut reconnaître les dynamiques de pouvoir et les systèmes d'oppression dans lesquels elles s'enracinent.

Outils

[Les micro agressions semblent banales mais pourrissent nos milieux de travail](#)

[Les microagressions en milieu professionnel](#)

B. Pour la personne qui vit la tension ou la micro-agression

Salut toi !

Tu te sens mal à l'aise ou tu as vécu une micro-agression ? Nous sommes là pour t'aider. Voici comment tu peux signaler une situation au rôle RH de notre organisation :

1. Reconnaître la tension ou la micro-agression

- * Qu'est-ce que tu ressens ? : Frustration, colère, tristesse ?
- * Où et quand ? : Ça s'est produit lors d'une réunion, dans un échange de courriels, etc. ?
- * Qui était impliqué-e ? : Nom des personnes concernées.
- * Qu'est-ce qui s'est passé ? : Décris la situation en quelques phrases.

2. Pourquoi signaler ?

- * Ton bien-être compte : Nous voulons un environnement où tu te sens en sécurité et respecté-e.
- * Action et changement : Ton signalement nous permet d'agir et de prévenir de futures tensions.
- * Traitement et accompagnement : Le rôle RH est là pour t'accompagner et traiter ton signalement.

3. Comment signaler ?

- * Écrire un courriel : Envoyer un message détaillant les éléments ci-dessus de l'étape 1 au rôle RH
- * Dans un délai de 7 jours maximum, tu recevras des nouvelles du rôle RH pour organiser une rencontre avec toi afin de procéder à un [examen initial de la situation](#).
- * Dans un délai de 30 jours maximum, le rôle RH fait un suivi pour partager avec toi la qualification de la situation analysée. Lors de cette rencontre, elle te présente les possibilités de résolution :

- En accord avec ta volonté et après ta rencontre, le rôle RH a la responsabilité de développer et de mettre en œuvre les mesures appropriées.
- Tu peux demander un [espace de justice réparatrice](#).

Dans tous les cas, le rôle RH t'accompagnera pour faire ces choix. En cas d'échec de la résolution, le rôle RH a la responsabilité d'évaluer les raisons de l'échec et de faire un suivi auprès de toi pour établir les mesures appropriées.

À noter : En cas d'une situation qui répondrait à la définition du harcèlement, c'est un processus précis prévu à la [Politique de prévention du harcèlement psychologique ou sexuel au travail et de traitement des plaintes](#). C'est au rôle RH auquel incombe la responsabilité de te guider dans ce processus.

B. Pour la personne qui est témoin de la tension ou de la micro-agression

Voir tout d'abord la fiche [Que dois-je faire en tant que témoin ?](#)

Ensuite, si tu as besoin de faire un signalement au rôle RH, voici comment faire :

1. Observer et noter

- * Qu'as-tu observé ? : Décris la situation, les comportements ou les paroles en quelques phrases.
- * Quand et où ? : Note le moment et le lieu.
- * Qui était impliqué-e ? : Indique les noms des personnes concernées.

2. Pourquoi signaler ?

- * Solidarité et soutien : Aider les personnes touchées à se sentir soutenues.
- * Prévenir et agir : Permettre à l'organisation de mettre en place des mesures pour éviter que cela se reproduise.
- * Créer un environnement sain : Contribuer à un lieu de travail respectueux et inclusif.

3. Comment signaler ?

- * Écrire un courriel : Envoyer un message détaillant les éléments de l'étape 1 au rôle RH
- * Dans un délai de 7 jours maximum, tu recevras des nouvelles du rôle RH pour organiser une rencontre avec toi.

- * Sois conscient-e que tu ne seras pas obligatoirement tenu-e au courant de la suite du processus. Ton rôle pourrait s'arrêter ici.

N'oublie pas que tu occupes un rôle de témoin actif au sein de ton milieu de travail !

Besoin d'aide ?

N'hésite pas à contacter le rôle RH à tout moment
pour plus de soutien et d'information.