

Les tensions

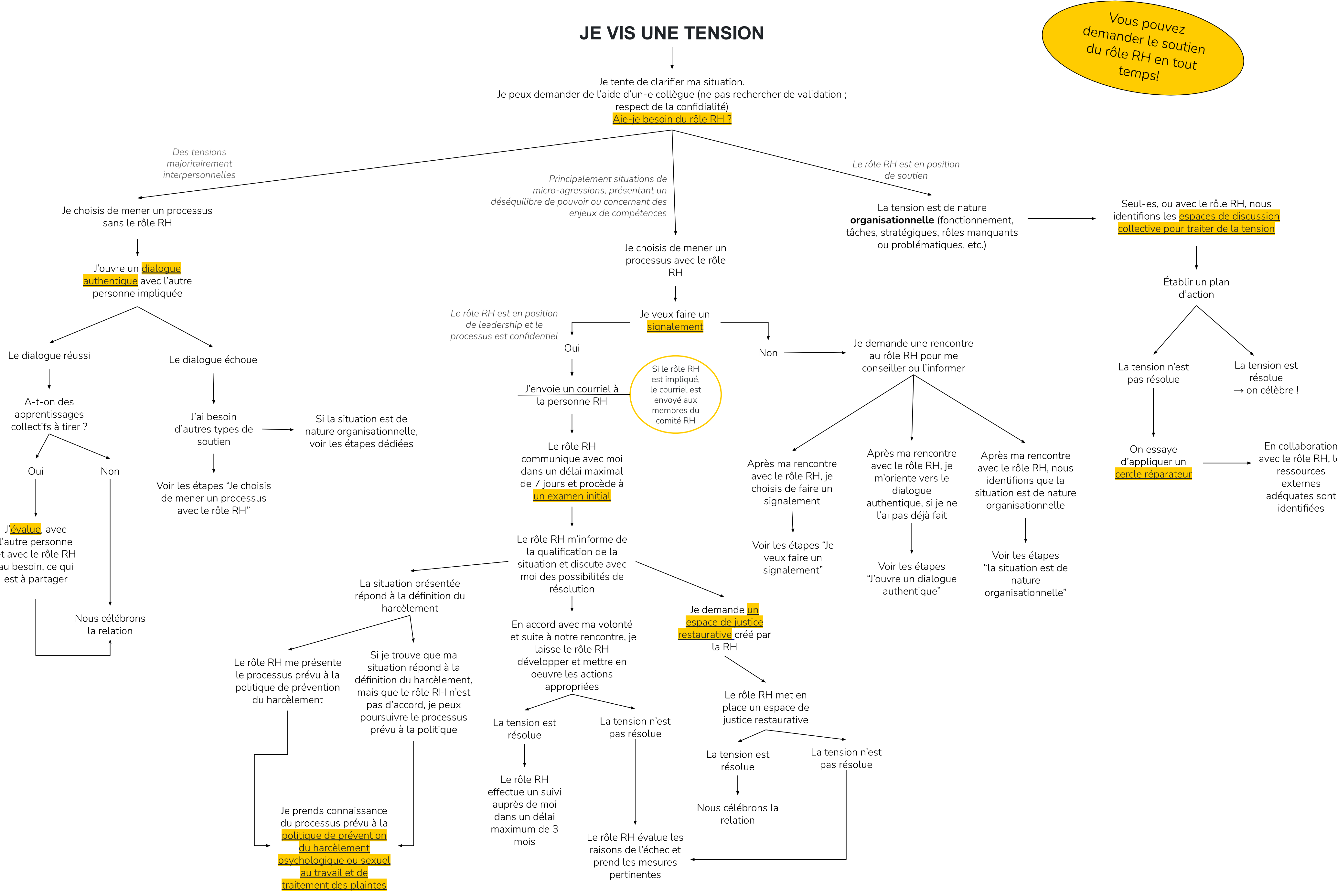
On ressent une tension quand il y a un écart entre ce qui est et ce qui devrait être (devrait être = ce que j'aimerais que ce soit ou ce que ça devrait être selon une norme ou une décision collective). → Ca tend l'élastique ! Une tension, c'est l'expression d'un besoin non satisfait, pour soi, pour l'équipe, pour l'organisation. La tension contient donc de l'information potentiellement pertinente, il faut l'écouter.

Traiter un tension, c'est de réduire l'écart entre ce qui est et ce qui aspire à être. Tout comme on peut bouger les deux extrémités de l'élastique pour le détendre, il peut y avoir plusieurs chemins pour réduire une tension. Donc la gestion par tension, c'est inviter chacun-e à être à l'écoute de ce qu'il/elle vit, à considérer ses tensions positivement (c'est de l'info !) et à prendre action pour les dénouer, au fil de chemin, sans attendre qu'elles deviennent trop grosses.

Les responsabilités

Individuelles Je vis la tension - Parler avec l'autre personne concernée par la tension, lorsque c'est possible - Évaluer mes besoins et identifier mes droits - Demander du soutien En général - Ne pas alimenter les rumeurs - Développer une culture du témoin actif - Me questionner sur mes comportements	Collectives - Être redevable de créer un environnement sain, inclusif et plus sécuritaire - Reconnaître, nommer et aborder les rapports de pouvoir, les discriminations, les micro-agressions et les oppressions. - Proposer des initiatives et des formations - Encourager une culture du dialogue : Nommer les situations pour les résoudre ensemble, et briser la culture des non-dits	Rôle RH - Recevoir les signalements des membres de l'équipe et les traiter - Appliquer les politiques en matière de RH et de prévention du harcèlement - Développer des pratiques qui renforcent la redevabilité du collectif - Intervenir en prévention, sensibilisation et éducation - Est responsable de l'application de mesures disciplinaires, du licenciement et du congédiement	Comité RH - Intervenir à la demande du rôle RH dans le traitement des signalements - Co-construire avec le rôle RH les pratiques et procédures - Contribuer à la planification et à la mise en œuvre d'actions de prévention et de sensibilisation - Documenter et évaluer les actions entreprises dans la gestion des tensions avec le rôle RH
--	--	--	--

Les chemins et les outils



Les micro-agressions

- JE SUIS **VICTIME**
- JE SUIS **TÉMOIN**
- JE SUIS **AUTEUR-E**

Et pour les accommodements raisonnables ?

Référez-vous à **cette fiche** et contactez le rôle RH