



Orientation

Fiche d'orientation : résolution avec ou sans le rôle RH

Salut l'équipe !

Cette fiche a pour but de vous aider à vous orienter dans le processus de résolution des tensions ou de micro-agressions. Elle vous guidera sur les situations où vous pourriez tenter de résoudre le problème seul(e) et celles où il serait préférable de faire appel au rôle RH ou au comité RH.

A. Tentative de résolution sans le rôle RH

Tu peux choisir de régler la tension seul-e.

1. Si ces caractéristiques sont présentes et que tu te sens à l'aise, tu es invité-e à résoudre la tension par toi-même.

Conflits et désaccords courants

* Voici des exemples :

- Divergence d'opinions sur la conduite d'un projet
- Actions manquantes pour me permettre d'effectuer mon travail
- Conduite qui entrave la réalisation de mon travail

Prends en compte que la situation n'a pas besoin de s'être passée sur les lieux physiques de Solon.

Caractéristiques de la relation professionnelle

- * Tu as une relation généralement positive et respectueuse avec les personnes concernées et les rôles concernés sont identifiables.
- * Toi et l'autre personne avez un niveau de pouvoir similaire pour la situation concernée.
- * Il n'y a pas de dynamique d'intimidation présente.

Volonté de dialogue

- * Toi et l'autre personne êtes ouvertes à la discussion et à la recherche de solutions.
- * Tu te sens à l'aise d'exprimer tes préoccupations sans crainte de répercussions.

2. Actions suggérées

- * Planifiez une discussion en tête-à-tête dans un environnement neutre et calme.
- * Pratiquez l'écoute active et l'empathie, en essayant de comprendre le point de vue de l'autre.
- * Utilisez la [fiche de préparation au dialogue authentique](#) en amont de la rencontre.

B. Recours au rôle RH

Tu peux choisir de régler la tension en suivant un processus avec le rôle RH. Celui-ci peut être en soutien ou en leadership. Dans le 2e cas, on parle d'un [signalement](#).

Le rôle RH doit minimalement être informé lorsque les tensions risquent de toucher l'organisation et nécessiter l'application de la [Politique RH](#) (voir point 7 ci-dessous).

Tu devrais t'orienter vers le rôle RH dans les situations suivantes :

1. Harcèlement, violence ou discrimination

- * Tu penses vivre du harcèlement (moral, sexuel, etc.) ou de la discrimination (raciale, de genre, etc.).
- * Il y a de la discrimination indirecte ou une tension en réponse à un accommodement raisonnable. Consulte la fiche sur les [accommodements raisonnables](#).

2. Micro-agressions

Tu es confronté-e à des micro-agressions de la part d'une personne et tu hésites à confronter la personne sur ces comportements.

3. Déséquilibre de pouvoir, exclusion ou marginalisation

- * Il existe un déséquilibre de pouvoir que tu juges significatif entre toi et l'autre personne.
- * La situation contribue à ton sentiment d'exclusion ou de marginalisation au sein de l'organisation.
- * Tu ressens un isolement ou une mise à l'écart persistante.

Outils

[Guide du rank](#)

[La roue des privilèges de Sylvia Duckworth](#)

4. Répétition et escalade

- * Les tensions ou micro-agressions sont récurrentes et s'aggravent avec le temps.
- * Les tentatives de résolution autonome n'ont pas réussi et la situation s'aggrave.

5. Sentiment d'insécurité

- * Tu te sens en danger ou menacé-e par l'autre personne.
- * Tu as peur des répercussions négatives si tu tentes de résoudre la tension seul-e.

6. Situations spécifiques relevant de la [Politique RH](#)

- * La situation soulève des enjeux qui pourraient amener des mesures comme le licenciement, des mesures disciplinaires ou un congédiement ou des plans de suivis en lien avec la compétence.

7. Situations impliquant le niveau organisationnel

- * Tu as la sensation que des rôles de l'organisation poussent dans des directions différentes, ou que la direction prise n'est plus adaptée aux besoins de Solon.
- * Il n'y a aucun rôle qui réalise l'action manquante.
- * Il y a des enjeux de priorisation du travail ou tu as du mal à prioriser ton travail
- * Il y a un questionnement récurrent sur la prise de décision pour une famille de sujets.

Dans ces cas, le rôle RH se met en posture de soutien pour t'aider à trouver le bon espace où amener la tension, l'aide de la [fiche sur les tensions de nature organisationnelle](#).

Tu hésites entre un signalement (rôle RH en leadership) ou une demande de soutien ? Consulte la fiche [Signalement](#).

Conflit d'intérêts du rôle RH

Si tu penses que le rôle RH est en conflit d'intérêt, tu peux recourir au comité RH.

Besoin d'aide ?

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