

Récolte des conversations en sous-groupe

Gestion du RENDEMENT:

Éléments importants:

- Avoir un système d'évaluation efficace
 - Les objectifs "SMART"
- Éviter les erreurs du type:
 - Rétroaction toujours positive ou négative
- Consigner par écrit, démarches, rencontres, objectifs...

Gestion du HARCELEMENT & CONFLIT

Éléments importants:

- La notion de harcèlement est difficile à définir
 - Vexatoire et répéter
 - Du cas par cas
- Les deux moyens principaux pour prévenir le harcèlement:
 1. Formation
 2. Politique interne (qui décrit c'est quoi, comment gérer la situation, vers qui se tourner, les conséquences. Avoir une politique de prévention et pistes différentes (si cela concerne le supérieur ou employé/collègues)
- Moyens raisonnables de cesser l'harcèlement/ conflit (mettre fin à):
 1. Médiation, proactive
 2. Documenter vos dossiers (preuves)
 3. Collègue ou supérieur ou employé (cadre ou cadre supérieur)
 4. Politiques devrait éviter les conflits et non les créer! = hiérarchique ou collectif?
 5. L'importance de la CONFIDENTIALITÉ: ne pas humilier l'autre, pas collectif.
 6. Qu'est-ce que j'ai fait? VS Non, je ne t'ai pas fait ça! (être en mode curieux vs défensif)
 7. Plainte doit être pris au sérieux par le superviseur

8. CNESST: plainte de harcèlement - 90 jours
 9. HRC: race, couleur, racisme - 1 an
- Prendre acte de l'existence du conflit et de mettre en place des mécanismes avant que les conflits surviennent. Être prêt et avoir un processus à proposer quand cela arrive.

Pratiques inspirantes:

- L'employeur à la responsabilité de prévenir conflit et l'harcèlement (formation et politiques internes par écrits avec l'aide de ses employés) et le renouveler à chaque année).
- Établir des façons de faire/être en groupe. Environnement de travail et culture de l'organisme.
- Employeur doit aussi penser au bien et besoin de ses employés et non juste d'arrêter l'harcèlement.
- Documenter les étapes!! Decision sur l'harcèlement: c'est confidentiel et pas collectif
- Pas nécessairement "quoi" mais "comment"
 - Porter une attention à la façon de présenter
 - La perception, c'est vraiment subjectif!

Gestion de la DISCIPLINE

Éléments importants:

- Approche pour corriger et non pour punir (bonne foi)
- Documentation des actions (inclus avis verbaux)
- Gradation des sanctions
- Accompagnement

Pratiques inspirantes:

- Informer les équipes des pratiques RH

ABSENCE ET MALADIE

Éléments importants:

- Attention aux pièges/ risques, reflexe
- Nos milieux de proximités VS nos obligations et nos missions
- Gestion des employés maladies VS gestion de projet
- Distinction maladie VS discipline
- Perspectives de retour au travail
- Avoir un manuel d'employés
- Endroit mine-défis, congés maladie psychologiques
- Licenciement/ conge maladie/ motif économique
- On n'est pas médecin! (On ne peut donc pas émettre d'avis ou de jugement médical)

Pratiques inspirantes:

- Respirer
- La volonté de bien faire les choses, honnête, respecter d'aller chercher du soutien.
- Développer le reflexe, piège et risque