

La personne qui vit une situation conflictuelle ou qui croit subir du harcèlement ou de la violence en milieu de travail est fortement encouragée à informer la personne à qui le comportement est reproché que son comportement est inacceptable, qu'il produit un effet non désiré sur elle et qu'elle souhaite que cela cesse.

Voici quelques principes à respecter pour bien préparer votre intervention.

1. Avant l'intervention

Avant de faire votre intervention auprès de la personne visée, il est important de s'assurer d'avoir les conditions gagnantes suivantes :

1. Partir de l'hypothèse que l'autre personne est bien intentionnée, et ce même si celle-ci l'a exprimé d'une façon inappropriée;
2. Rester calme. Ne pas donner la rétroaction sous l'effet de la colère;
3. Intervenir assez rapidement après l'événement, pour s'assurer de la pertinence de l'intervention.

2. Pendant l'intervention

Il est important de nommer ses limites de façon recevable. Pour ce faire, voici la méthode en cinq (5) étapes :

1. **Intention** (Énoncez les intentions de la discussion)
J'aimerais te faire part d'un inconfort...
2. **Faits** (Clarifiez le comportement non désiré)
Lorsque tu fais cela...
3. **Sentiment** (Énoncez les sentiments ressentis dans cette situation)
J'ai l'impression que...
4. **Effet** (Énoncez l'impact du comportement non désiré sur vous)
Cela fait en sorte que je me sens...
5. **Demande** (Convenir des comportements désirés à l'avenir)
J'aimerais qu'à l'avenir....

3. Après l'intervention

Si la situation se reproduit, il est important de revenir auprès de la personne visée. Cette fois-ci, vous pourrez :

1. Rappeler à la personne visée votre précédente conversation;
2. Revenir sur les ententes qui avaient été convenues;
3. Au besoin, réitérer les demandes qui avaient été formulées.

Il est important de prendre en note la date de l'intervention et ce qui a été fait. Ces informations pourront être utiles si la situation ne se règle pas de cette façon.

Dans l'éventualité où le dialogue entre les personnes n'a pas permis la résolution de la situation, la personne concernée doit demander à son supérieur immédiat d'intervenir. Si le supérieur immédiat est impliqué dans le conflit ou la situation de harcèlement présumée, la personne concernée peut se référer à la personne responsable de l'application de la politique en matière de promotion de la civilité et de prévention du harcèlement psychologique ou sexuel et de la violence en milieu de travail.