



## Que dois-je faire en tant que témoin ?

Fiche sur le témoin actif en cas de comportements problématiques dans l'équipe ou de micro-agressions en contexte anti-oppressif

### Salut l'équipe!

Pourquoi privilégier la posture de témoin actif dans une organisation ? En tant que témoin de comportements ou de micro-agressions, vous avez un rôle important à occuper, que ce soit en tant qu'individu ou en tant que groupe. Votre action peut aider à créer un environnement de travail plus sûr et plus sécuritaire pour toutes.

Cette fiche vous aide à passer de la théorie à la pratique !

### Je suis témoin : action vers la réaction !

Tu as été témoin d'un comportement problématique à l'encontre d'une autre personne ou de micro-agression ? Tu ne sais pas comment qualifier le geste ou la remarque, mais tu sens un malaise s'installer en toi ?

Il est toujours pertinent de vérifier auprès de la personne visée ou des autres témoins s'ils partagent ton sentiment. Toutefois, ce que tu ressens n'est pas moins juste ou vrai et il pourrait être impératif d'intervenir sur le moment. Sache que dans tous les cas, le but est de communiquer que le comportement n'est pas acceptable.

**Tout d'abord, de manière proactive**, c'est-à-dire avant d'être confronté-e à une situation, familiarise-toi avec les [15 questions pour identifier si tu es témoin de micro-agressions sur ton lieu de travail](#).

**Ensuite, tu peux entreprendre les étapes suivantes**

1. Intervenir sur le moment : je me sens à l'aise de nommer le comportement problématique et d'exprimer mon inconfort
  - \* **Intervention directe** : J'exprime mon désaccord de manière respectueuse. J'exprime que le commentaire ou le comportement n'est pas approprié. Je peux aussi poser des questions : « Pourquoi dis-tu cela ? ».
  - \* **Intervention indirecte** : Je change de sujet pour faire interrompre le comportement sans confrontation directe.

Avec les stratégies indirectes : attention à ne pas banaliser le comportement. Si, sur le moment, tu ne te sentais pas à l'aise ou en sécurité de confronter directement l'auteur-e du comportement problématique, n'oublie pas de faire un retour avec la personne visée par le comportement ou le geste ou de faire appel au rôle RH pour te conseiller.

### Avec les stratégies indirectes

Attention à ne pas banaliser le comportement. Si, sur le moment, tu ne te sentais pas à l'aise ou en sécurité de confronter directement l'auteur-e du comportement problématique, n'oublie pas de faire un retour avec la personne visée par le comportement ou le geste ou de faire appel au rôle RH pour te conseiller.

2. Intervenir plus tard : je me sens en sécurité et j'interviens pour faire cesser le comportement problématique même si ce n'est pas immédiatement
  - \* Je vais parler avec la personne visée par le comportement pour lui partager ce que j'ai ressenti et discuter avec elle des suites à entreprendre.
  - \* Je vais parler à la personne qui a commis un geste ou un comportement jugé problématique. Vous pouvez vous aider de la [fiche auteur-rice de micro-agressions](#) ou inviter la personne à la lire.

Dans tous les cas, si la situation ne se règle pas après ton intervention ou qu'elle escalade, tu peux choisir de [faire un signalement](#) auprès du rôle RH.

## Je suis témoin : du sentiment d'impuissance à la recherche de soutien

Il est possible de ne pas se sentir à l'aise ou en sécurité d'intervenir. Tu peux :

- \* Te diriger vers le [signalement](#) auprès de la personne RH, ou
- \* Simplement rencontrer le rôle RH pour te permettre d'y voir plus clair et t'offrir des conseils pour mieux comprendre ce que tu peux faire ou ce qu'il peut faire pour t'aider.

---

### Besoin d'aide ?

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