**Intimidation en milieu de travail – Savez-vous quoi rechercher?**

* Les valeurs et les attentes de 168 interdisent l’intimidation et d’autres comportements abusifs.
* L’intimidation est un comportement importun qui se produit au fil du temps et qui vise à nuire à quelqu’un qui se sent impuissant à réagir.
* L’intimidation est différente des conflits. Le conflit est une différence d’opinion avec un pouvoir égal entre les personnes impliquées. Le conflit est une partie inévitable du fait de faire partie d’une équipe. Les conflits sont généralement isolés ou occasionnels et toutes les personnes impliquées tentent de les résoudre.
* L’intimidation, quant à elle, est basée sur un déséquilibre de pouvoir dans lequel il y a une intention de nuire intentionnellement à quelqu’un d’autre. L’intimidation se produit à plusieurs reprises et cause des préjudices physiques ou émotionnels. L’intimidation ne s’arrête pas lorsqu’elle est confrontée et doit toujours être signalée.
* Nous voulons que vous sachiez quoi rechercher et comment signaler les situations d’intimidation à l’entreprise afin que nous puissions tous avoir un environnement de travail sécuritaire.
* Examinons quelques exemples. Veuillez lever la main si vous êtes préoccupé par l’intimidation dans les scénarios suivants :
  + Charlie est mécontent du rendement au travail d’Andy depuis plus d’un mois. Lorsque Charlie a essayé d’en discuter avec Andy, Andy a complètement perdu son calme au point où Charlie s’est senti physiquement menacé. Qui est préoccupé par l’intimidation dans ce scénario?
    - *Nous devrions être préoccupés par l’intimidation ici*.
  + Bob a vu la publication Facebook de Dave qui disait que Dave « ne pouvait plus soutenir son patron et que, l’un de ces jours, il va faire quelque chose à son sujet. » Qui est préoccupé par l’intimidation dans ce scénario?
    - *Nous devrions nous préoccuper de l’intimidation ici même si Dave est celui qui intimide son patron et que la dynamique de puissance est inversée*.
  + Hannah et Amanda discutaient pendant leur pause lorsque Billy s’est accidentellement heurté à Amanda, et elle a échappé son téléphone pour briser l’écran. Billy s’est excusé, mais n’a pas offert de remplacer l’écran. Qui est préoccupé par l’intimidation dans ce scénario?
    - *Cela n’augmente pas le niveau d’intimidation ou de comportement abusif.*
* Les abus physiques et verbaux, l’intimidation et les menaces sont tous inacceptables au travail, mais ils peuvent être difficiles à signaler.
* Vous pourriez craindre d’aggraver les choses, de vous exposer à des représailles ou de risquer votre travail.
* Il peut sembler plus facile de baisser la tête et d’ignorer l’intimidation, mais il est essentiel de le signaler. Le signalement de l’intimidation résout immédiatement le problème et protège votre bien-être et votre rendement.
* Si l’intimidation n’est pas corrigée, elle pourrait avoir un impact négatif sur votre santé émotionnelle et mentale, perturber votre productivité et nuire à votre qualité de vie.
* Examinons un autre exemple. Sally et Wendy discutent sur une machine brisée. Wendy devient instable et tempéramentaire. Elle commence à crier et à faire des gestes agressifs. Comment pensez-vous que Sally devrait gérer ce scénario?
  + Levez la main si vous pensez que Sally devrait réagir calmement et silencieusement.
    - *Si vous avez levé la main, vous avez raison*.
  + Levez la main si vous pensez que Sally devrait être agressive et se lever.
    - *Être agressif peut aggraver le problème. Sally devrait explorer d’autres options en réponse au comportement de Wendy’s*.
  + Levez la main si vous pensez que Sally devrait trouver un moyen de partir.
    - *Si vous avez levé la main, vous avez raison*.
  + Levez la main si vous pensez que Sally devrait demander calmement à Wendy d’arrêter.
    - *Si vous avez levé la main, vous avez raison*.
* Si vous êtes témoin ou victime d’intimidation ou de comportement abusif qui vous met mal à l’aise, veuillez le signaler à un superviseur, aux ressources humaines, au service juridique et de la conformité ou appeler la ligne d’assistance de RPM.