



Homewood  
Santé

# Lignes de vie

Améliorer votre qualité de vie, une étape à la fois



## De témoin à allié·e : se soutenir les uns les autres avec confiance

Les milieux de travail sont façonnés par les interactions du quotidien, et plusieurs passent rapidement sans attirer beaucoup d'attention. Un commentaire pendant une réunion, une blague qui n'est pas reçue de la même façon par tout le monde ou une idée qui passe inaperçue peuvent tous influencer la façon dont une personne vit sa journée.

Parfois, ces moments ne semblent pas importants sur le coup. Pourtant, ils peuvent rester présents et influencer le sentiment de sécurité, la confiance à prendre la parole ou la volonté de contribuer. Il est aussi fréquent que d'autres personnes sentent qu'une situation semble déplacée, même sans savoir exactement comment réagir sur le moment.

L'allié·e·sme commence souvent dans ce type de situation. Il se développe lorsqu'on porte attention à ce qui se passe autour de soi et qu'on prend un moment pour réfléchir à une façon de réagir qui soit respectueuse et réfléchie. Cet article explore différentes façons d'offrir du soutien dans ces moments, d'une manière qui reste accessible, réaliste et respectueuse.

### Comprendre le rôle d'un témoin

Un témoin est une personne qui observe une situation où quelqu'un pourrait vivre du tort, de l'exclusion ou un manque de respect. Cela peut prendre différentes formes, notamment :

- Entendre un commentaire biaisé ou méprisant
- Remarquer qu'une personne est interrompue ou ignorée
- Observer un comportement qui crée un malaise ou un sentiment d'exclusion
- Constater des interactions répétées qui semblent déplacées ou inconfortables

Certaines de ces situations peuvent inclure des microagressions, qui peuvent se manifester par des commentaires subtils, des suppositions ou des comportements qui laissent une personne se sentir exclue ou minimisée. Même si ces expériences peuvent sembler mineures lorsqu'elles surviennent isolément, leur répétition peut avoir un impact durable avec le temps.

Dans ces moments, il est normal d'hésiter. Plusieurs personnes prennent un instant pour essayer de comprendre ce qu'elles viennent de voir et déterminer si la situation nécessite une intervention. Cette hésitation est fréquente. Les recherches démontrent que lorsque d'autres personnes sont présentes, il peut être plus difficile de savoir si l'on devrait intervenir.

En même temps, ces situations peuvent aussi devenir des occasions d'agir. Avec du soutien et une meilleure conscience de ce qui se passe, les témoins peuvent poser de petits gestes réfléchis qui contribuent à créer un environnement plus respectueux et inclusif.

## Développer son rôle d'allié·e, à son rythme

L'allié·e·sme se développe avec le temps. Il commence souvent par une intention de soutenir les autres et devient plus naturel grâce à l'expérience et à la réflexion. Une partie de ce processus consiste à remarquer lorsqu'une situation semble affecter quelqu'un et à réfléchir à une façon de réagir qui soit appropriée et respectueuse.

Dans plusieurs situations, les gens choisissent différentes façons d'intervenir selon le contexte. Un suivi discret plus tard ou un petit ajustement dans le moment peut déjà faire une différence importante. Ce qui compte le plus, c'est de réfléchir à la façon dont nos gestes peuvent soutenir la personne concernée.

L'allié·e·sme implique aussi de respecter les choix des autres. Il s'agit de créer de l'espace, d'écouter et d'offrir du soutien sans faire de suppositions. Cela signifie également reconnaître que la personne qui a vécu la situation est la mieux placée pour décider de ce qui devrait — ou non — se passer ensuite.

## Pourquoi intervenir peut sembler compliqué

Même lorsqu'une situation semble inconfortable, intervenir sur le moment peut demander beaucoup d'énergie. Les gens évaluent souvent plusieurs éléments en même temps. Ils peuvent réfléchir aux relations en jeu, à la dynamique du milieu de travail ou à la façon dont leur intervention sera reçue. Dans certaines situations, la sécurité — autant physique que psychologique — entre aussi en ligne de compte.

Voici quelques raisons fréquentes qui expliquent pourquoi les gens hésitent :

- Ne pas être certain·e que ce qui a été observé était intentionnel ou blessant
- Ne pas savoir quoi dire ni comment le dire
- Craindre de rendre la situation encore plus inconfortable
- Les dynamiques de pouvoir, particulièrement lorsqu'une personne en position d'autorité est impliquée
- La peur de conséquences sociales ou professionnelles

Ces réactions sont normales, surtout lorsqu'on essaie de comprendre ce qui se passe dans le moment. Avoir un cadre simple peut aider à rendre les prochaines étapes plus claires et plus accessibles.

## Une approche simple : remarquer, interpréter et choisir d'agir

Plusieurs approches liées à l'intervention des témoins suivent un processus semblable. Avant d'agir, les gens passent souvent par quelques étapes intérieures :

- **Remarquer** ce qui se passe
- **Déterminer** si la situation pourrait être problématique
- **Décider** s'il est approprié d'intervenir
- **Choisir une façon** d'intervenir qui semble sécuritaire et respectueuse

Ce processus ne se déroule pas toujours consciemment, mais le reconnaître peut aider à ralentir et à se sentir plus en confiance dans ses choix. Cela rappelle aussi une chose importante : une intervention n'a pas besoin d'être immédiate pour être significative.

## Des façons d'offrir du soutien dans les situations du quotidien

Il existe plusieurs façons d'intervenir dans ces situations, et les gens trouvent souvent avec le temps l'approche qui leur convient le mieux. Ce qui semble approprié peut varier selon le contexte, les personnes impliquées et ce qui vous semble réaliste dans le moment.

Certaines personnes préfèrent intervenir immédiatement, tandis que d'autres privilégient une approche plus discrète ou choisissent de faire un suivi plus tard. Chaque approche peut offrir du soutien d'une manière différente selon la situation. L'objectif est d'intervenir d'une façon réfléchie et respectueuse pour toutes les personnes concernées.

Voici quelques approches souvent utilisées, selon le contexte :

### Changer subtilement la dynamique de la situation

Dans certaines situations, un léger changement dans la conversation peut aider à réduire la tension et à rediriger l'attention sans intensifier la situation.

#### Scénario :

Pendant une réunion, une collègue partage une idée qui passe inaperçue. Quelques minutes plus tard, quelqu'un d'autre présente la même idée et reçoit de la reconnaissance.

Une intervention pourrait ressembler à :

« J'aimerais revenir à ce qu'Alex a mentionné plus tôt — il y a un lien vraiment intéressant avec ce qu'on discute en ce moment. »

Cette approche permet de reconnaître la contribution de la personne concernée tout en gardant la conversation constructive.

## Aller chercher du soutien auprès d'autres personnes

Dans certaines situations, faire appel à une autre personne peut être l'approche la plus appropriée et la plus efficace.

Cela peut inclure :

- Un·e gestionnaire ou un·e dirigeant·e
- Une personne des ressources humaines
- Un·e collègue de confiance

### Scénario :

Vous remarquez un comportement répétitif et méprisant envers un membre de l'équipe.

Une intervention pourrait ressembler à :

« J'ai remarqué quelques interactions qui me rendent mal à l'aise et j'aimerais avoir ton point de vue sur la meilleure façon d'aborder la situation. »

Cette approche permet de partager la responsabilité et peut aider à faire ressortir des comportements qui ne sont pas visibles pour tout le monde.

## Intervenir avec clarté et bienveillance

Lorsque cela semble sécuritaire, intervenir directement peut aider à établir un ton respectueux.

### Scénario :

Un commentaire est fait et semble inapproprié ou excluant.

Une intervention pourrait ressembler à :

« Je ne pense pas que ce commentaire ait été reçu de la façon souhaitée. Essayons de garder la conversation respectueuse. »

Les interventions directes sont souvent plus efficaces lorsqu'elles :

- Se concentrent sur le comportement plutôt que sur la personne
- Restent calmes et claires
- Évitent d'intensifier la situation

## Documenter l'information lorsque nécessaire

Lorsqu'un comportement semble se répéter, il peut être utile de documenter ce qui s'est passé.

Cela peut inclure :

- Noter ce qui a été dit ou fait

- Conserver des messages ou des courriels
- Prendre en note les dates, le contexte et les impacts vécus

La documentation peut soutenir la personne concernée si elle décide plus tard de poser des démarches. Il est important de respecter ses préférences lorsqu'il s'agit de décider comment cette information sera utilisée.

## Faire un suivi après la situation

Certaines des formes les plus significatives d'allié·e·sme se produisent après l'interaction.

### Scénario :

Une collègue semble bouleversée après un échange difficile.

Une intervention pourrait ressembler à :

« J'ai remarqué ce qui s'est passé plus tôt. Je voulais simplement prendre de tes nouvelles — comment te sens-tu par rapport à tout ça? »

Cette approche crée de l'espace sans mettre de pression. Elle permet à la personne de partager autant ou aussi peu qu'elle le souhaite et aide à lui rappeler qu'elle n'est pas seule.

## Rester centré·e sur les besoins de la personne

Lorsqu'une situation comme celle-ci se produit, il peut être utile de se concentrer sur ce dont la personne pourrait avoir besoin et sur la façon dont elle aimerait avancer.

Le soutien peut prendre différentes formes, notamment :

- Écouter sans essayer de régler la situation
- Refléter avec bienveillance ce que vous observez ou entendez (par exemple : « Je n'ai pas pu m'empêcher de remarquer que ce commentaire semblait blessant » ou « Ça semble avoir été vraiment difficile »)
- Demander ce qui pourrait être aidant
- Respecter les décisions de la personne, même si elles sont différentes de ce que vous auriez fait instinctivement
- Offrir d'accompagner la personne dans les prochaines étapes, si elle le souhaite

Cette approche reconnaît que les gens ont différents niveaux de confort, expériences et priorités. Elle aide aussi à éviter que l'attention se détourne involontairement de la personne qui a été affectée.

## Les petits gestes qui façonnent la culture au travail

Les interactions du quotidien influencent graduellement la façon dont les gens vivent leur milieu de travail. Avec le temps, des gestes constants peuvent contribuer à créer un environnement où les gens se sentent plus à l'aise de prendre la parole, de partager leurs idées et de se soutenir mutuellement.

Ces gestes peuvent inclure :

- Créer de l'espace pour différentes voix dans les discussions
- Reconnaître ouvertement les contributions des autres
- Interrompre certains comportements subtils d'exclusion
- Prendre régulièrement des nouvelles des collègues
- Encourager une communication respectueuse

Ces gestes prennent de l'importance avec le temps. Lorsqu'ils deviennent une partie naturelle des interactions quotidiennes, ils contribuent à créer un environnement où la participation semble plus accessible et où le soutien fait naturellement partie de la culture du milieu.

## Développer sa confiance avec le temps

La confiance tend à se développer lorsqu'on se donne la permission d'aborder ces situations d'une façon réaliste plutôt que parfaite. Il n'existe pas une seule « bonne » façon d'intervenir, et toutes les situations ne demandent pas une réaction immédiate. Parfois, la meilleure chose à faire est simplement de prendre un moment pour réfléchir et décider ensuite de ce qui semble approprié.

Avec le temps, ces situations peuvent devenir plus familières, même si la réponse consiste simplement à reconnaître intérieurement ce qui s'est passé ou à faire un suivi plus tard. Il peut aussi être utile de se rappeler que d'autres personnes remarquent souvent la même situation. Lorsque les gens réagissent avec de petits gestes réfléchis, cela peut renforcer le sentiment de soutien au sein d'une équipe.

Ce qui fait réellement une différence, c'est la constance. Lorsque les gens abordent ces moments avec attention et conscience, cela contribue à créer un environnement où le respect se reflète dans les interactions du quotidien, et pas seulement dans les situations difficiles.

## Du soutien est disponible

Si ce type de situation soulève des questions ou semble difficile à gérer, du soutien est disponible. Votre programme d'aide aux employé·e·s et à leur famille (PAEF) offre du counselling et de l'accompagnement confidentiels pour vous aider à parler de vos expériences au travail, explorer vos options et trouver des approches qui vous conviennent.

Aller chercher du soutien peut aider à prendre du recul, à développer sa confiance et à se sentir soutenu·e dans la façon de réagir à ces situations.

## Références

Ballal S, et al. (septembre 2025) From Bystander-to-Upstander: A Novel Intervention Framework to Address Microaggressions in a Pediatric Academic Medical Center. National Library of Medicine (NIH). Consulté le 5 mai 2026 à partir de <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/39733868/> (Seulement en anglais)

Équipe de rédaction (s.d.) Bystander Intervention Tip Sheet. American Psychological Association (APA). Consulté le 5 mai 2026 à partir de <https://www.apa.org/pi/health-equity/bystander-intervention> (Seulement en anglais)

McGillivray C (16 juin 2024) The Power of Action: From Bystander to Champion. Psychology Today. Consulté le 5 mai 2026 à partir de <https://www.psychologytoday.com/ca/blog/brilliantteering-you/202406/the-power-of-action-from-bystander-to-champion> (Seulement en anglais)

Owens M (5 mars 2025) From Bystander to Upstander: How to Intervene Against Bullying – Encouraging people to take action. LinkedIn. Consulté le 5 mai 2026 à partir de <https://www.linkedin.com/pulse/from-bystander-upstander-how-intervene-against-bullying-michael-owens-xhx3c> (Seulement en anglais)



Nous attendons vos questions, commentaires ou suggestions. N'hésitez pas à nous écrire à l'adresse : [lignesdevie@homewoodsante.com](mailto:lignesdevie@homewoodsante.com)

Pour obtenir plus d'information, veuillez vous adresser à nos représentants des Services aux clients, à votre disposition 24 heures sur 24, sept jours par semaine, en français ou en anglais. Tous les appels sont strictement confidentiels.

1 866 565-4903

514 875-0720 Appels internationaux (frais virés acceptés)

Suivez-nous sur :  

[monhomeweb.ca](http://monhomeweb.ca)

© Homewood Santé<sup>MC</sup> 2026 | \* Dans ce document, le masculin est employé comme genre neutre.

14<sup>ans</sup> Homewood  
Santé  
Découvrez les bienfaits  
de nos soins