

Comment distinguer les faits des perceptions ?

Un fait, c'est une information objective, vérifiable, qui ne se discute pas. Par exemple, « l'eau bout à 100 degrés Celsius », c'est un fait observable. Les paroles prononcées, les gestes posés sont des faits observables.

Une perception, c'est une idée ou la compréhension plus ou moins juste que nous pouvons avoir d'une chose ou d'une situation. Nos perceptions sont subjectives, car différentes personnes peuvent avoir une interprétation différente d'une même situation. Par exemple, plusieurs seront en désaccord avec l'affirmation suivante : « Il fait un temps superbe aujourd'hui. » Pour ces personnes, il peut faire trop chaud ou trop froid, le vent peut être désagréable, etc.

Dans les situations de conflit, de violence ou de harcèlement au travail, il est important de s'en tenir aux faits et de ne pas se laisser envahir par nos perceptions. C'est donc en dressant la liste des différents faits reliés à chacun des événements survenus que nous pouvons analyser objectivement une situation et y voir plus clair.

Faire la différence entre un fait et une perception n'est pas toujours facile, mais il s'agit d'une compétence essentielle pour y voir plus clair et pour améliorer nos relations. Il est préférable, lorsque possible, de valider nos perceptions auprès de la personne concernée.

Pour chacun des événements reprochés, faites ressortir les faits observables et vérifiables :

- L'endroit où a eu lieu l'événement
- La date et si possible l'heure
- Les paroles prononcées, les communications écrites (courriels ou autres)
- Les gestes et les comportements adoptés
- Le volume et le ton de la voix
- Les expressions faciales, le regard
- La position ou les expressions corporelles
- Les personnes présentes (témoins)