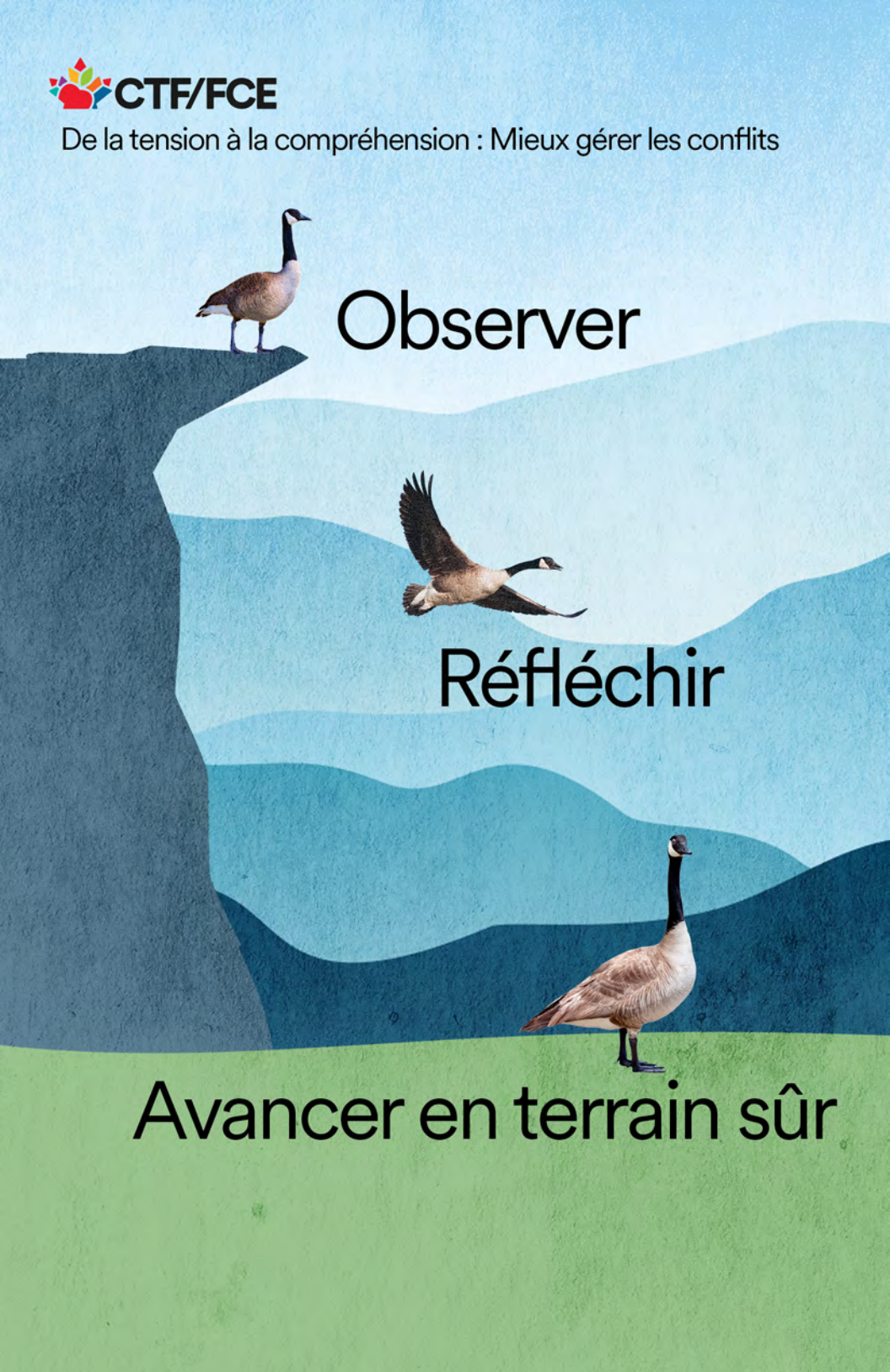




Quand vous êtes en conflit avec d’autres membres du personnel enseignant

Appuyez-vous sur les politiques
Référez-vous aux politiques d’équité de votre conseil scolaire, à la convention collective de votre syndicat et aux codes des droits de la personne.

Au besoin, demandez un avis juridique ou des conseils à votre syndicat

Quand vous êtes en conflit avec des membres de la communautés

Faites toujours preuve de professionnalisme
Restez calme et documentez les faits objectivement.

Tenez la direction au courant de ces faits

Quand vous êtes en conflit avec des élèves

Créez un climat où chaque élève peut s’exprimer avec courage (occasions d’apprentissage)

Utilisez des stratégies d’apprentissage par la découverte pour remettre en question les pensées, les idées et les perspectives radicales. Donnez l’exemple et établissez un dialogue respectueux même si vous vous sentez sous pression. Acceptez qu’il n’y ait peut-être pas de résolution au terme de la discussion.

Collaborez avec vos collègues et la direction

Survol

Cet outil a pour but d’aider les organisations membres et associées de la CTF/FCE à contrer l’activisme radical (tous genres confondus) dans les écoles et autres milieux de l’éducation publique. Il vise aussi à outiller le personnel de l’éducation pour qu’il puisse gérer les discussions difficiles et les différends à propos d’enjeux sociopolitiques délicats afin d’assurer l’équité en milieu scolaire.

Points importants

OBSERVER

Concentrez-vous sur les comportements observés ou les propos entendus en laissant de côté vos propres suppositions ou opinions. Évitez les mots empreints d’émotion ou de jugement (comme haine, peur, bon, mauvais, décevant ou mal), qui pourraient exacerber les tensions; restez neutre et utilisez un langage descriptif.

Documentez ce que vous voyez, entendez ou lisez, notamment pendant les réunions ou les discussions, sans oublier de noter les dates et le nom des témoins. Cette information aide à clarifier les malentendus et à parvenir à une même compréhension des choses.

RÉFLÉCHIR

Avant de réagir, posez-vous la question suivante : Quels besoins non satisfaits ont peut-être amené la personne à adopter cette position ou ce ton? Il peut s’agir d’un besoin d’inclusion, de sécurité, d’appartenance, de compréhension ou d’autonomie.

Ayez conscience de vos propres réactions émotives et prenez un moment pour dépersonnaliser le conflit afin de favoriser la résilience et d’élargir les perspectives.

Servez-vous de ce moment de réflexion pour vous demander, même si vous n’êtes pas d’accord, ce que vous pouvez faire pour mieux comprendre le besoin en question?

AVANCER EN TERRAIN SÛR

Formulez votre réponse en utilisant un vocabulaire positif et axé sur les solutions.

Évitez les mots abstraits ou conflictuels; mettez l’accent sur les actions qui visent à répondre au besoin sous-jacent.

Misez sur les résultats en encourageant la collaboration, sans imposer la conformité ni un changement de perspective.

Pour lancer la discussion

OBSERVER

« C’est une perspective importante. Pourrions-nous prévoir du temps pour en discuter plus à fond? »

« Pourriez-vous m’aider à comprendre votre point de vue en m’expliquant pourquoi vous vous sentez ainsi? »

« Voulez-vous une réponse de ma part ou préférez-vous que je me contente d’écouter? »

PAUSE

J’ai besoin de prendre un moment pour réfléchir à vos commentaires/préoccupations avant de répondre. »

Je vois/je sens que ce sujet vous tient à cœur. Ce que je comprends, c’est que...

C’est un sujet important pour moi personnellement. J’aimerais prendre un moment et poursuivre cette discussion (demain, la semaine prochaine, etc.).

LAND

Je tiens à créer un climat inclusif et respectueux pour l’ensemble des élèves. Regardons si votre question/point de vue est conforme au programme d’études et aux attentes générales en ce qui concerne la réussite des élèves de l’école.

Allons voir ce que dit la politique et en quoi elle peut guider les prochaines étapes.

Que pouvons-nous faire ensemble pour définir les prochaines étapes en utilisant un cadre fondé sur la recherche de solutions.

Ressources à [explorer](#)

Références

Center for Nonviolent Communication. (2005)
[The NVC process with feelings and needs inventory](#) [PDF]
University of British Columbia, Peter A. Allard School of Law

Center for Nonviolent Communication. (n.d.).
[About the Center for Nonviolent Communication](#)