cadre21

Au coeur de votre stratégie #DevProf

cadre21.org

Preuve et attestation de développement professionnel

Gestion des conflits 2 - Architecte



Description:

Les conflits existent depuis toujours. Dans un contexte de travail impliquant des relations humaines tel que le milieu scolaire, savoir gérer et résoudre des conflits devient une compétence incontournable pour chaque leader scolaire, que cette personne soit en position d'autorité ou non. S'outiller de diverses approches de résolution de conflits, mais aussi en comprendre la source permet donc de composer avec des points de vue divergents, des personnalités variées et des valeurs différentes.

Pour la ou le gestionnaire, l'adoption d'approches permettant de créer des relations de travail solides fondées sur la confiance et le respect peut permettre...

Badge attribué à : Stéphane Roy
https://www.cadre21.org/membres/b63769c84a16756e852b3ca2

Date d'obtention : 2023-08-15 13:51:41

Preuve et attestation de développement professionnel

Gestion des conflits 2 - Architecte

1 - Réflexion sur l'impact : Quel impact la mobilisation de stratégies de communication ou d'intervention a-t-il eu pour les personnes impliquées ?

J'ai fait face à du harcèlement psychologique de la part d'une dame au collège. Je ne comprenais pas pourquoi elle agissait ainsi. J'aurais pu me lever et la confronter, mais je me suis dit, étant un homme, que la problématique se tournerait vers moi. Mes collègues vivaient des situations elles aussi et avaient peur des représailles. Je me suis dit que je pourrais être la bonne personne qui pourrait la rencontrer afin de lui mentionner ce que je vivais avec elle.

J'ai, pendant plusieurs semaines, noté toutes les situations négatives qu'elle me faisait vivre. J'ai demandé une rencontre avec mon supérieur immédiat. Je lui ai mentionné ce que je vivais et que je voulais rencontrer la rencontrer afin d'améliorer la situation qui était très nocive pour moi. Il m'a félicité pour mon courage et après lui avoir expliqué les situations, il trouvait anormale qu'elle agisse ainsi avec moi. J'ai toujours eu de belles évaluations de la part de mon supérieur et mes collègues aiment travailler avec moi (mon supérieur a vérifier le tout).

J'ai pris un rendez-vous avec elle et je lui ai mentionné que j'étais un gars d'équipe qui veut apprendre. Que je trouvais important de développer une relation professionnelle avec elle (elle n'a jamais pris le temps de le faire). Je lui ai mentionné que je n'appréciais pas lorsque qu'elle agissait de cette façon (elle me rabaissait devant mes collègues, elle faisait tout à sa façon, elle voulait faire tout à ma place, elle parlait de moi négativement et voulait détruire ma réputation). Pourtant, j'ai toujours été apprécié par mes collègues partout où j'ai travaillé.

Après lui avoir dit mes malaises, elle m'a dit qu'elle ne voulait pas me nuire et que ce n'était pas intentionnel. J'ai fait un suivi avec mon supérieur. Je pensais que la problématique était réglée, mais quelques mois plus tard, j'ai vu qu'elle n'avait pas apprécié la rencontre, car la problématique est devenue pire qu'avant. Lorsque j'ai remarqué ses façons de faire, il a fallu que je prenne tout en note. J'ai dû communiquer avec elle par courriel afin de laisser des traces.

J'ai encore rencontré mon supérieur immédiat afin de lui mentionné que la situation était pire qu'avant. Il a rencontré la dame afin de comprendre pourquoi elle agissait ainsi. Cette situation a durée plus d'une

année. J'ai dû consulter plusieurs médecins, car mon cœur et mon foie n'allait pas bien. On m'a passé plein de test afin de trouver ce qui se passait dans mon corps. Ils ne comprenaient pas se qui se passait avec moi. Je ne savait pas que je vivais du harcèlement, mais mon corps réagissait. On m'a conseillé de porter plainte contre la dame, ce que j'ai fait. J'avais tout en main. Des écrit de sa part, des dates, des situations, etc. C'est la première fois que je vivais une telle situation (j'ai 55 ans). Pas facile! Est-ce un conflit ou du harcèlement? Bonne question! Je suis présentement accompagné par des professionnels. La dame ne travaille plus ici. Depuis qu'elle est partie, je n'ai plus de problème avec mon foie et mon cœur s'améliore beaucoup. On m'a dit que je faisait de l'anxiété à cause des problématiques vécues avec elle. Son départ a été très positif pour toute l'équipe. Une avocate s'occupe du dossier.

2 - Réflexion sur l’expérience : À la lumière de votre intervention, quels apprentissages tirez-vous de cette expérimentation ?

Même si nous souhaitons régler une situation, il faut que les deux parties le veulent. Parfois, il n'y a pas grand chose à faire. Je penses avoir tout fait pour améliorer la relation. On me mentionnait qu'il n'y avait rien à faire avec elle. Malheureusement, pour y mettre un terme, j'ai dû la confronter avec une plainte d'harcèlement. Je sais, aujourd'hui, que mes supérieurs devaient m'accompagner au RH afin qu'il m'aide à régler la situation. Il y a eu un manque de la part de mon institution. Ils mettent présentement en place un programme de sensibilisation et formation dans le collège afin qu'il n'y ait plus d'harcèlement. J'ose croire qu'il y a un peu de moi là-dedans.

3 - Retour sur l’activité : Que feriez-vous différemment si c’était à refaire ?

Je m'implique dans tous les comités en lien avec le harcèlement psychologique, harcèlement sexuel et physique.

Je porterais plainte plus tôt. C'est plus compliqué, car elle n'est plus là. Je vais quand même tout faire pour qu'elle cesse ses comportements de harcèlement. Je suis la première personne qui ose porter plainte. On dit de moi que j'ai eu du courage d'avoir essayer d'améliorer la situation et de porter plainte. Ma situation a fait réfléchir plusieurs personnes. Je crois que malgré tout, il y a beaucoup de positif qui en émane.

J'ai beaucoup de documents, mais vous comprendrez que je ne peux pas les déposer ici.