



Préparation au dialogue authentique

Fiche de préparation au dialogue authentique tenant compte des pouvoirs et oppressions

Salut l'équipe!

Utilisez cette fiche pour structurer vos pensées et vous préparer à un dialogue constructif en tenant compte des dynamiques de pouvoir et des oppressions présentes. Planifiez un moment avec l'autre personne dans un environnement calme et neutre.

1. Ma réflexion personnelle pour préparer le dialogue

Ce qui m'appartient

- * Cette situation me rappelle-t-elle des expériences passées ou enjeux importants pour moi ?
- * Quelles réactions ces souvenirs ou enjeux suscitent-ils en moi et comment peuvent-ils influencer ma posture ?

Outils

[Cultiver sa posture](#) (Modèle organisationnel de Solon)

Les différents styles de gestion de conflit ([voir p. 5 à 7](#)) : identifier vers lequel on penche spontanément ([questionnaire](#)) et choisir consciemment comment on veut aborder ce dialogue.

Pouvoir, privilèges et marginalisation

Il peut être pertinent de se situer au niveau du pouvoir, privilèges ou marginalisation dans certaines situations ou pour se rendre compte qu'une situation, en apparence neutre, peut prendre sa source dans des déséquilibres de pouvoirs ou des oppressions. C'est un point de départ, mais il est possible

que la tension ne soit pas reliée à une oppression ou que celle-ci, tout en ayant été nommée, ne permet à elle seule de résoudre la tension.

- * Quel est mon *rank* dans cette situation (pouvoir, privilèges, ...) ?

Social	Contextuel	"Imposé" de l'extérieur Vient de l'intérieur
Place dans la société: classe socio-éco, couleur de peau, ...	Dépend du groupe / de la situation: rôle, expertise, ancienneté, ...	
Psychologique	Spirituel	
Estime de soi, vécu, personnalité, ...	Convictions, croyances, connexion, ...	

- * Comment est-ce que je perçois le rank des autres personnes impliquées ?
- * Comment ce pouvoir influence-t-il la tension actuelle ?
- * Me sens-je marginalisé-e ou exclu-e ? Pourquoi ?
- * Cette situation aggrave-t-elle cette marginalisation, en est-elle l'illustration ou la source ?

Outils

- [Guide du rank](#)
- [La roue des privilèges de Sylvia Duckworth](#)
- [Questionnaire Check tes privilèges](#)

2. Quels sont les objectifs de la discussion

- * Quels sont les enjeux à régler (court-terme et long-terme)?
- * Ce qui est important pour moi à la fin de la discussion :
 - o Comprendre les différentes perspectives et arriver à un compromis.
 - o Se mettre d'accord sur le désaccord et trouver des solutions.
 - o Obtenir une réparation (ex : excuses, engagements).
 - o Éviter les rumeurs.
 - o Éviter que le conflit s'enlise.
 - o Me sentir compris-e dans mon point de vue.
 - o Autre : _____

Je tente d'adopter le point de vue de l'autre.

Outils

[La curiosité, un outil puissant](#) : liste de 16 questions pour explorer la situation.

3. Au moment du dialogue

- * **Suis-je prêt-e à rentrer dans le dialogue ?** Si l'un-e des membres du dialogue n'est pas en mesure de répondre honnêtement par l'affirmative à ces questions, reportez la discussion.
 - o Je m'engage dans le dialogue avec l'intention de prendre soin de la relation
 - o Je m'engage à faire preuve de curiosité
 - o Je m'engage à ne pas chercher à avoir raison
 - o Je m'engage à trouver une solution qui convient à toutes les parties

- * **Porter attention** à ce qu'il faut pour créer un espace de dialogue respectueux et authentique:
 - o **Partage des réflexions** : Si l'autre personne est d'accord, partagez les réflexions issues de cette fiche pour guider la discussion.
 - o **Partenariat dans la résolution** : Comment pouvez-vous vous montrer partenaires dans la résolution de la tension plutôt qu'adversaires ?
 - o **Quelles actions pour que chacun-e se sente valorisé-e et écouté-e ?**
 - Exemples : posture respectueuse éviter les attaques personnelles, écoute active, attention aux gestes, compassion, éviter le jugement, donner de la rétroaction constructive, ne pas minimiser, éviter les stéréotypes, curiosité et ouverture d'esprit.
 - o Utiliser la communication non violente, au besoin.
 - o **Prendre un moment** : Respirez profondément et rappelez-vous que tout le monde fait des erreurs.
 - o **Chercher à comprendre** : Demandez des éclaircissements respectueux («Peux-tu m'en dire plus sur ce que tu as ressenti ? »).
 - o **Écouter attentivement** : Écoutez sans interrompre pour vraiment comprendre le point de vue de votre collègue.
 - o **Reconnaître et s'excuser** : Une fois l'impact compris, reconnaissez votre part de responsabilité et présentez des excuses sincères.

- * Quelles sont les solutions que vous pouvez mettre en place ? Exemples :
 - o Clarifier un périmètre d'autorité.
 - o Créer un mécanisme de coordination sur un point-clé.
 - o Ajuster un mécanisme de rencontre.

4. Résultats de la discussion

Les solutions doivent être bénéfiques et ne pas compromettre l'identité, l'intégrité physique ou psychologique, le périmètre d'autorité ou la dignité.

- * À quoi êtes-vous arrivé-es à la fin de la discussion ?
- * D'autres étapes de résolution sont-elles nécessaires (référez-vous à l'infographie)

5. Tension résolue ?

Consultez la fiche [Apprentissages collectifs](#)

Le dialogue échoue ou je me sens dépassé-e par la situation ?

En cas d'échec du dialogue pour résoudre une situation de conflit ou en cas de dynamiques de pouvoir et d'oppressions ou d'exacerbation de la situation, il est recommandé de demander le soutien du rôle RH. Référez-vous à la fiche [Signalement](#) pour connaître les démarches à suivre.

Besoin d'aide ?

N'hésite pas à contacter le rôle RH à tout moment
pour plus de soutien et d'information.