

GESTION DE DIFFÉRENDS DANS LA DIRECTION DE RECHERCHE

Quelques modèles

1. Objectif

- ⇒ Donner aux directrices et directeurs de recherche des moyens de résoudre un différend avec une étudiante ou un étudiant qu'ils dirigent en recherche.

2. Modèle établi par Sonia Morin (2004)

1. Une directrice ou un directeur de recherche insatisfait d'une étudiante ou d'un étudiant qu'il dirige lui donne un premier avertissement par écrit, avec copie à la directrice ou au directeur de programme ou de département et, s'il le juge nécessaire, à la vice-doyenne ou au vice-doyen responsable des études supérieures.
2. Si aucune amélioration ne survient à la suite du premier avertissement, la directrice ou le directeur de recherche saisit la directrice ou le directeur de programme ou de département de la situation par écrit.
3. La directrice ou le directeur de programme ou de département propose une rencontre entre les parties afin d'identifier les meilleurs moyens d'assurer la reprise du bon déroulement de la formation ou l'amélioration de la relation de direction. Ces moyens, assortis au besoin d'un échéancier, font l'objet d'une entente signée par toutes les parties, y compris la directrice ou le directeur de programme ou de département.
4. Si l'insatisfaction de la directrice ou du directeur persiste malgré les moyens négociés, la directrice ou le directeur de programmes en saisit le comité de programme, qui cherche à son tour une solution ou la prise d'une position qu'il recommandera à la vice-doyenne ou au vice-doyen responsable des études supérieures.
5. Le comité de programme ou le CÉS départemental peut demander l'assistance de la vice-doyenne ou du vice-doyen responsable des études supérieures.

Si l'insatisfaction demeure après toutes les tentatives de solutions, il revient à la vice-doyenne ou au vice-doyen responsable des études supérieures de prendre les mesures appropriées, y compris l'exclusion du programme.

3. Modèles dans certains règlements facultaires relatifs aux études de cycles supérieurs

[Règlement complémentaire concernant les études de maîtrise et doctorat recherche à la Faculté de génie](#) de l'Université de Sherbrooke, chapitre 6. Gestion de différends.

- ✦ Disponible en intranet sur le site de la Faculté de génie.

Règlement complémentaire concernant les études de 2^e et 3^e cycles à grade de la Faculté de médecine et des sciences de la santé de l'Université de Sherbrooke, chapitre 6. Gestion de différends.

- ✦ S'informer au vice-décanat à la recherche et aux études supérieures de la Faculté de médecine et des sciences de la santé

4. **Modèle inspiré de Pascale Poudrette, spécialiste en résolution de conflits**

1. Déterminer le type de conflit

Selon Mme Pascale Poudrette, spécialiste en résolution de conflits, il y a plusieurs types de conflits :

- ⇒ conflits de données (liés à un manque d'information, de la mauvaise information, différents points de vue ou interprétations...)
- ⇒ conflits relationnels (liés à la personnalité, à des émotions fortes, à des mauvaises perceptions, à des stéréotypes, à un manque de communication, à des agissements négatifs et répétitifs...)
- ⇒ conflits de valeurs (liés à des choix de vie, d'idéologie, de religion...)
 ⇒ Ce conflit est insoluble ! Tout au plus, peut-on apprendre à respecter les différences, qui sont non négociables.
- ⇒ conflits d'intérêts (liés à des ambitions personnelles au détriment de la relation de direction de recherche)
- ⇒ conflits structurels (liés à des abus de pouvoir, de contrôle, à des rôles mal définis...)

2. Identifier les faits

- ⇒ Mettez les faits par écrit, en ordre chronologique et évitez autant que possible toute émotivité ou jugement de valeur.

3. Identifier les intérêts et besoins des parties

- ⇒ Dressez une liste aussi exhaustive que possible de ses propres intérêts et besoins et essayez de dresser celle de l'autre avant de le rencontrer.
- ⇒ Pensez gagnant/gagnant. Il y a deux côtés à une médaille... Ou toute autre maxime de cet ordre.

4. Déterminer les objectifs communs et établir des critères objectifs

- ⇒ Entendez-vous sur au moins un objectif commun et cherchez l'objectivité.

5. Développer des pistes possibles d'intervention

- ⇒ Envisagez celles qui permettent de répondre aux buts et intérêts des deux parties

6. Sélectionner certaines options

- ⇒ Favorisez celles qui font appel à la collaboration : compromis et engagements de part et d'autre

7. Évaluer les résultats du processus

- ⇒ Au besoin, rencontrez l'autre personne au bout d'un certain temps pour revenir sur la résolution du conflit.

Si cette démarche ne permet pas de résoudre la difficulté, nous vous conseillons de rencontrer la vice-doyenne ou le vice-doyen responsable des études supérieures de votre faculté ou la vice-rectrice adjointe ou le vice-recteur adjoint aux études. En règle générale, c'est à ce niveau que se résolvent les conflits non résolus par la présente démarche.

Enfin, si jamais tout échouait, ce qui est très rare, vous pouvez contacter le [Bureau de la protectrice des droits des étudiantes et étudiants](#) pour exposer votre situation et vérifier la possibilité d'aller plus loin.

5. Matériel supplémentaire

- ▲ [Guide étudiant des études supérieures recherche](#), chapitre 11. [Quand ça va mal...](#), Université de Sherbrooke, 2010, pp. 60-61.
- ▲ [Tableau illustrant la procédure à suivre dans la gestion des différends](#) (document pdf)
- ▲ [Quand le moral baisse... Quand ça va mal...](#) (présentation ppt)

6. Personne ressource au SSF

- ▲ [Sonia Morin](#)
- ▲ 819-821-8000, poste 63563