

SÉRIE SUR LES 6 PROBLÉMATIQUES DU PLAN DIRECTEUR DE L'EAU

SAVIEZ-VOUS QUE

les conflits, les conflits... ce n'est pas une raison de se faire mal !

Les conflits ne sont pas nécessairement synonymes d'affrontements. Bien gérés, ils peuvent mener à des solutions équilibrées et bénéfiques pour tous. Mais comment y parvenir ?

La gestion des conflits

Imaginons qu'une municipalité annonce la construction d'une usine en amont d'une rivière utilisée par plusieurs acteurs de l'eau. Ce projet pourrait réduire le débit de la rivière, ce qui suscite des réactions divergentes : certains y voient un avantage économique, tandis que d'autres craignent une pénurie d'eau.

Le défi ? Trouver un terrain d'entente, car l'eau est un bien commun. C'est là qu'intervient un facilitateur, un spécialiste de la gestion des conflits.

Un facilitateur est une personne neutre et indépendante face au conflit. Ni juge, ni arbitre, il n'a aucun parti pris.



Son rôle est de créer un espace propice au dialogue, où chaque acteur peut exprimer ses préoccupations et ses idées. Le facilitateur repère les signes avant-coureurs des conflits et cherche des opportunités de consensus.

Première étape : distinguer faits et perceptions

Un élément clé pour désamorcer un conflit est de différencier les faits des perceptions. Les faits sont des éléments objectifs et vérifiables : par exemple, l'usine pourrait réduire le débit de la rivière. Les perceptions, en revanche, sont influencées par les émotions et les expériences personnelles.

Exercice : Trouvez les faits et les perceptions dans cette phrase :
« L'usine réduira le débit de la rivière à certaines périodes de l'année, alors nos terres et nos modes de vie seront détruits au profit de quelques emplois... »

En clarifiant ces différences, il devient plus facile de comprendre les attentes de chacun et d'ouvrir un dialogue constructif.

Deuxième étape : comprendre l'autre

Il est essentiel de comprendre les attentes des autres acteurs. Quelle est la vision que l'autre pourrait avoir du conflit ? Comprend-t-il les faits différemment ? Quelles pourraient être ses attentes ? Les objectifs de ces réflexions sont d'ouvrir le dialogue et d'envisager des solutions.

Troisième étape : se réunir pour avancer

Une fois les faits établis et les perceptions reconnues, les acteurs se rencontrent pour partager leurs attentes et explorer ensemble des solutions acceptables pour tous. En prenant en considération comment chaque élément, tels que les gens, les lois ou la nature, influence le conflit, un consensus peut émerger.

Développer des compétences en gestion des conflits

Savoir gérer les conflits est une compétence précieuse. En pratiquant l'écoute active et en recherchant des solutions communes, nous pouvons transformer les tensions en opportunités de collaboration.

Dans la prochaine chronique sur les conflits d'usages, nous verrons comment les organismes de bassin versant jouent un rôle clé en facilitant ces discussions entre acteurs de l'eau.



OBV BATISCAN-CHAMPLAIN
www.sambba.qc.ca

Pour en savoir plus sur
le PDE 2024-2034 et
les 6 problématiques
priorisées

