



BÂTIR UN MEILLEUR AVENIR

COLLOQUE RÉGIONAL DU SEN

Documents des participantes et participants

Objectifs de la séance :

Les participants vont :

- étudier les mandats, les rôles et les responsabilités des dirigeantes et dirigeants syndicaux
- se familiariser avec les principes, les processus et les outils de gouvernance syndicale
- accroître leurs compétences de solidarité, en tant que dirigeante ou dirigeant, afin de surmonter les différends.

Ordre du jour :

- Mot de bienvenue et mise en contexte
- Tout commence par les sections locales
- Devoirs des dirigeantes et dirigeants syndicaux
- Compétences de solidarité : faire preuve de compréhension et travailler à surmonter les différends
- Compétences de solidarité : Diriger pour soutenir l'équité
- Compétences de solidarité : Gérer les discussions difficiles
- Dernier coup d'œil aux défis des sections locales
- Conclusion du colloque

Comment nous travaillerons ensemble

Voici vos responsabilités :

- Être présente/présent
- Participer
- Prendre des risques
- Être ouverte/ouvert à de nouvelles idées et de nouvelles façons de travailler
- Avoir conscience de l'espace que nous occupons
- Encourager les autres à participer
- Exprimer avec respect son désaccord
- Être ponctuel
- Réduire au minimum les interruptions extérieures
- Assumer la responsabilité de son propre apprentissage
- Tirer parti de l'expérience et des idées des autres

ÉNONCÉ DE L'AFPC SUR LE HARCÈLEMENT

La déclaration ci-dessous doit être lue à voix haute et distribuée à tous les événements de l'Alliance.

L'effort concerté de nos consœurs et de nos confrères pour améliorer notre vie au travail et préserver les droits pour lesquels nous avons lutté fait la force de notre Syndicat. Le respect mutuel constitue la pierre angulaire de cette collaboration. Les Statuts de l'AFPC affirment que chaque membre a le droit d'être protégé, tant au sein du Syndicat que dans le lieu de travail, de la discrimination et du harcèlement fondés sur l'âge, le sexe, la couleur, l'origine nationale ou ethnique, la race, la religion, l'état civil, les antécédents judiciaires, les handicaps, l'orientation ou l'identité sexuelle, la langue, la classe ou l'idéologique politique. Les membres ont également le droit d'être protégés de tout harcèlement à caractère personnel.

Si vous faites l'objet de harcèlement au cours d'une activité, communiquez avec la personne-ressource sur le harcèlement afin de discuter de la situation et des mesures possibles. Notre premier objectif consiste à favoriser le règlement rapide et informel de ces incidents et d'inciter nos membres à se parler directement afin de résoudre l'affaire. Si cette méthode ne réussit pas ou qu'il est impossible de l'appliquer, les dispositions des Statuts et les déclarations de principes sur la question du harcèlement seront appliquées intégralement et sans délai.

Le harcèlement sous toutes ses formes nous éloigne de notre but commun et affaiblit notre Syndicat. Tout en travaillant de concert à la réalisation de la tâche importante qui nous occupe, traitons-nous mutuellement avec dignité et respect.

Règlements internes du SEN

Résumé des tâches des sections locales

Dirigeantes et dirigeants de la section locale Art. 4 du Règlement interne 3

Chaque section locale devra élire au moins trois dirigeantes ou dirigeants, soit une présidente ou un président, une vice-présidente ou un vice-président, et une secrétaire-trésorière ou un secrétaire-trésorier. Chaque section locale devra aussi élire une représentante ou un représentant de la santé et de la sécurité au travail. S'il n'y a que trois dirigeantes ou dirigeants, l'un d'entre eux devra agir à titre de représentante ou de représentant de la santé et de la sécurité en milieu de travail.

Une section locale peut répartir les responsabilités du poste de secrétaire-trésorière ou de secrétaire-trésorier entre deux personnes de l'Exécutif ou plus. La section locale peut aussi créer des postes supplémentaires au sein de l'Exécutif, comme celui de chef délégué syndical ou de représentante ou représentant aux droits de la personne.

Dirigeantes et dirigeants de la section locale Art. 5 du Règlement interne 3

L'élection de l'Exécutif des sections locales a lieu lors d'une assemblée générale annuelle ou à un autre moment permis par leurs Règlements internes.

Entrée en fonction Art. 6 du Règlement interne 3

Les dirigeantes et dirigeants des sections locales du SEN entreront en fonction à la fin de l'assemblée pendant laquelle elles et ils ont été élus. Les dirigeantes et dirigeants doivent signer le serment d'office immédiatement avant d'entrer en fonction. Advenant qu'un membre élu ne puisse signer le serment au cours d'une réunion de la section locale, ce membre ne peut agir à titre de dirigeante ou de dirigeant tant qu'il n'a pas signé ce serment, même s'il était auparavant déjà membre de l'Exécutif local.

Sphère d'influence d'une section locale Art. 7 du Règlement interne 3

Chaque section locale a le pouvoir de gérer ses propres affaires ainsi que celles qui ont une incidence sur les intérêts de ses membres, pourvu que le travail accompli ne contrevienne d'aucune façon aux Statuts de l'AFPC ou aux Règlements internes et aux Politiques du SEN.

Acquisition d'installations Art. 8 du Règlement interne 3

Conformément à l'article 10 du Règlement interne 5, une section locale peut acquérir l'espace et les installations nécessaires pour mener ses activités. Les coûts liés à ces installations sont défrayés par la section locale.

Adoption et modification de règlements internes Art. 9 du Règlement interne 3

La section locale adopte des règlements internes pour mener ses activités. Ces règlements peuvent être modifiés au moyen d'un scrutin ayant obtenu l'appui des deux tiers des membres, lors d'une réunion des membres de la section locale, pourvu que l'avis de convocation ait été transmis aux membres 30 jours avant la date prévue.

Tous les règlements internes sont approuvés, avant d'entrer en vigueur, par la présidente nationale ou le président national.

Normes minimales des règlements internes des sections locales

Art. 10 du Règlement interne 3

Les règlements internes des sections locales respectent au moins les Règlements internes des sections locales du SEN établis par l'Exécutif national. Une section locale peut adopter des modifications à de tels règlements internes pour tenir compte de circonstances particulières, mais tout changement ne doit viser que l'amélioration des Règlements internes des sections locales et ne doit pas entrer en contradiction avec les Règlements internes du SEN, ni avec les Statuts de l'AFPC.

Règlements internes contradictoires Art. 11 du Règlement interne 3

Les règlements internes des sections locales sont révisés lorsque des changements aux règlements du SEN et aux Statuts de l'AFPC les rendent contradictoires.

Exigences relatives aux déclarations Art. 12 du Règlement interne 3

Chaque année, les sections locales doivent déposer au bureau national du SEN leurs états financiers révisés ou vérifiés et tout autre renseignement exigé par l'Exécutif national.

Réunions des dirigeantes et dirigeants locaux Art. 13 du Règlement interne 3

Les dirigeantes et dirigeants élus de chaque section locale doivent tenir au moins six réunions planifiées de l'Exécutif par an. Le but de ces réunions est de s'assurer que la section locale gère bien ses activités.

Assemblée générale annuelle des sections locales Art. 14 du Règlement interne 3

Chaque section locale doit tenir une assemblée générale annuelle régulière afin de recevoir et avoir disponible pour adoption, le rapport annuel de ses dirigeantes et dirigeants, les états financiers, le budget local (le cas échéant) et

le procès-verbal de la dernière assemblée, aux fins d'étude, tel que le stipulent les règlements internes.

Sections locales inactives Art. 15 du Règlement interne 3

Une section locale est considérée comme étant inactive dans les cas suivants :

- a) elle a cessé de fonctionner;
- b) elle ne s'est pas acquittée de ses responsabilités;
- c) elle ne répond pas aux exigences stipulées aux articles 5 et 12 du Règlement interne 3, et à l'article 9 du Règlement interne 5; ou
- d) personne n'a été élu à l'Exécutif, conformément à l'article 4 du Règlement interne 3.

Cotisations des sections locales Art. 14 du Règlement interne 4

Les sections locales peuvent établir le montant des cotisations par un vote majoritaire lors d'une assemblée de la section locale. Ces cotisations sont versées à la section locale, mais à condition que la section locale respecte toutes les règles du Règlement interne 5 et de la Politique FIN 1. Une section locale peut modifier le montant de ses cotisations au plus une fois par an.

Conservation des registres financiers Art. 6 du Règlement interne 5

Le SEN et ses sections locales doivent conserver tous les registres financiers pour la période prescrite par la *Loi de l'impôt sur le revenu* telle qu'interprétée par le ministre responsable du Revenu national de l'Agence du revenu du Canada

Signataires autorisés des sections locales Art. 7 du Règlement interne 5

Les sections locales approuvent au moins trois et au plus cinq signataires autorisés, dont deux signent tous les chèques. Aucun débours n'est effectué s'il ne respecte pas les Règlements internes de la section locale.

Présentation des états financiers Art. 8 du Règlement interne 5

La trésorière ou le trésorier d'une section locale soumet un état financier à toutes les assemblées ordinaires de la section locale.

Art. 9 du Règlement interne 5

La trésorière ou le trésorier présente également au SEN, avant le 1^{er} avril de chaque année, les états financiers annuels examinés de façon indépendante, conformément à la Politique FIN 1, Finances des sections locales. Ces états financiers couvrent l'année précédente se terminant le 31 décembre. Le SEN ne verse pas la partie remboursable des cotisations avant la réception et l'approbation de ses états financiers.

Passation de marchés par les sections locales Art. 10 du Règlement interne 5

Aucune section locale ne peut conclure d'accord financier spécial en dehors du cadre de ses opérations commerciales courantes sans avoir d'abord obtenu l'approbation du président national ou de la présidente nationale ou du vice-président exécutif national ou de la vice-présidente exécutive nationale. Si la section locale désapprouve cette décision, elle peut porter la question devant l'Exécutif national.

Participation des sections locales Art. 8 du Règlement interne 6

Toutes les sections locales ont le droit d'envoyer des observatrices et observateurs aux Congrès nationaux, à leurs propres frais. Ces observatrices et observateurs n'ont le droit ni de voter ni de participer aux débats des Congrès nationaux.

Élection des déléguées et délégués Art. 10 du Règlement interne 6

Au moins quatre mois avant la date d'ouverture du Congrès national du SEN, chaque section locale qui a satisfait aux exigences énoncées aux articles 4 et 11 du Règlement interne 3 et à l'article 9 du Règlement interne 5 élit, parmi ses membres réunis en assemblée générale, une déléguée accréditée ou un délégué accrédité au Congrès. Le nombre de déléguées et délégués par section locale est calculé comme suit, en fonction du nombre de membres en règle de chaque section locale, et ce, dans un délai de six mois avant la date d'ouverture du Congrès :

- a) une déléguée accréditée ou un délégué accrédité pour 4 à 100 membres en règle, ou :
- b) une déléguée accréditée ou un délégué accrédité pour chaque tranche de 100 membres ou fraction de ce nombre, jusqu'à concurrence de 5 par section locale.

Déléguées et délégués suppléants Art. 11 du Règlement interne 6

Chaque section locale élit des déléguées et délégués suppléants qui assistent au Congrès national à la place des déléguées et délégués accrédités qui ne peuvent assister au Congrès.

Accréditation Art. 12 du Règlement interne 6

Immédiatement après avoir élu leurs déléguées et délégués au Congrès National, les sections locales soumettent au SEN les noms de ces derniers, au moyen des lettres de créance du SEN. Les motions d'élection extraites du procès-verbal de l'assemblée de la section locale doivent être annexées à cette lettre.

DEVOIRS DES DIRIGEANTES ET DIRIGEANTS DE LA SECTION LOCALE

Les présidentes et les présidents des sections locales :

1. remplissent les fonctions de dirigeante principale ou de dirigeant principal de leur section locale et coordonnent les affaires de la section locale par l'entremise des autres dirigeantes et dirigeants et des comités locaux;
2. sont responsables du fonctionnement efficace et approprié de leur section locale;
3. président toutes les réunions des membres et les réunions de l'Exécutif de leur section locale et sont membres d'office de tous les comités locaux;
4. appliquent les règles de l'AFPC aux questions de procédure;
5. sont les principaux porte-parole de leur section locale lors de ses interactions avec l'employeur.

Les vice-présidentes et présidents des sections locales :

1. remplissent les fonctions de la présidente locale ou du président local lorsqu'elle ou il le demande, est absent ou a démissionné;
2. animent les réunions au nom du président ou de la présidente ou assument la présidence lorsque le président ou la présidente s'absente pour quelque raison que ce soit au cours d'une réunion;
3. assument la responsabilité de certains dossiers ou de certaines tâches qui leur sont assignés par le président ou la présidente ou par l'Exécutif.

Les secrétaires de section locale :

1. sont responsables des tâches administratives de leur section locale;
2. dressent des procès-verbaux exacts de toutes les réunions de leur section locale;
3. assument la responsabilité du classement approprié en dossier de tous les documents;
4. sont chargés de toute la correspondance se rapportant à leur section locale;
5. assument la responsabilité de certaines tâches ou de certains dossiers assignés par la présidente ou le président ou par l'Exécutif.

Les trésorières et les trésoriers des sections locales :

1. sont chargés du classement approprié en dossier de tous les documents financiers de leur section locale;
2. sont responsables de tous les comptes créditeurs et de tous les comptes débiteurs;
3. agissent comme l'une des dirigeantes ou l'un des dirigeants signataires de leur section locale;
4. préparent les rapports financiers et les soumettent à chaque réunion de l'Exécutif ou à l'assemblée générale;
5. perçoivent et déposent les fonds de la section locale;
6. se familiarisent avec les politiques financières de l'Élément (p. ex., FIN 1) et sont chargés de les mettre en application;
7. identifient les cotisantes et les cotisants « Rand » (employés qui paient des cotisations, mais qui ne sont pas membres de l'Alliance), afin que l'on puisse les faire adhérer;
8. assument la responsabilité de certaines tâches ou de certains dossiers assignés par la présidente ou le président ou par l'Exécutif.

Les déléguées syndicales en chef et les délégués syndicaux en chef :

1. coordonnent le travail des déléguées syndicales et des délégués syndicaux dans leur propre section locale et s'assurent que leurs membres reçoivent aide et conseils au sujet des griefs, des appels et autres questions.
2. recrutent des déléguées et des délégués et, lorsque cela est possible, organisent et président le comité/réseau des déléguées et délégués;
3. collaborent étroitement avec toutes les déléguées et tous les délégués, les dirigeantes exécutives et dirigeants exécutifs et les comités, et maintiennent des contacts avec les membres du personnel de l'Élément;
4. assument la responsabilité de certains dossiers ou de certaines tâches qui lui sont assignés par la présidente ou le président ou par l'Exécutif.

Responsabilités de la représentante ou du représentant de la santé et de la sécurité :

1. représenter la section locale pour les questions en la matière;
2. participer à titre de l'un des représentantes et représentants syndicaux au comité syndical-patronal de santé et de sécurité;
3. encourager la présence et la participation des membres à des conférences, des cours et des événements relatifs à la santé et la sécurité.

La représentante ou le représentant de la section locale aux droits de la personne devra :

1. agir à titre de représentante ou représentant de la section locale en ce qui concerne les questions relatives aux droits de la personne;
2. acquérir des connaissances et une expertise sur les questions comme les droits de la personne et les régimes de droits de la personne des employeurs;
3. se tenir au courant des questions liées aux droits de la personne en s'abonnant à des publications et en consultant d'autres ressources;
4. tenir à jour des dossiers de documents sur les droits de la personne;
5. acquérir des renseignements et ressources pour faire avancer les droits de la personne des membres;
6. examiner régulièrement le plan d'équité de l'employeur;
7. défendre les membres à propos de questions liées aux droits de la personne en présentant ces questions à l'employeur et au syndicat;
8. contribuer aux processus décisionnels de l'Exécutif de la section locale en fournissant des renseignements sur les droits de la personne;
9. élaborer et promouvoir des initiatives qui encouragent la participation des membres à des affaires liées aux droits de la personne;
10. promouvoir l'élaboration et l'exécution d'un programme complet de sensibilisation aux droits de la personne dans la section locale et le milieu de travail;
11. organiser, conjointement avec d'autres représentantes et représentants de sections locales, des séances d'information et des programmes de sensibilisation destinés aux membres de la section locale;
12. encourager la participation des membres à des congrès, cours et événements qui ont trait aux droits de la personne;
13. rendre compte à l'Exécutif de la section locale de ses activités;
14. communiquer activement avec les dirigeantes et dirigeants régionaux ainsi qu'avec les représentantes et représentants régionaux qui siègent au Comité des droits de la personne de l'AFPC;
15. aviser immédiatement la direction régionale — et le Syndicat des employées et employés nationaux — lorsqu'il y a un incident lié aux droits de la personne dans le milieu de travail.

Les déléguées syndicales/délégués syndicaux doivent :

1. établir des liens entre les membres et les dirigeants élus de leur section locale;

2. travailler sur le terrain, encadrent les sections locales et mobilisent les membres;
3. défendre les intérêts des membres et leurs revendications auprès de l'employeur;
4. se familiariser avec l'effectif qu'ils représentent.
5. se faire connaître. Être disponible;
6. rencontrer les membres afin de connaître leurs préoccupations ou leurs plaintes, qu'elles soient personnelles ou collectives;
7. prendre l'initiative : cernez et régler les problèmes au lieu d'y réagir;
8. avec les superviseurs, régler à l'amiable les préoccupations des membres;
9. mobiliser les membres lorsque l'employeur enfreint la convention collective, ses politiques ou la loi;
10. représenter les membres qui déposent des griefs;
11. organiser des actions en milieu de travail et y participer;
12. suivre les directives du bureau de direction de la section locale et du personnel du syndicat; collaborer avec eux;
13. mobiliser les membres autour des campagnes syndicales.

Source : Politique LOC 8 (anciennement Politique LOC 7, Règlement interne 8 des sections locales)

Définition de la perspective d'équité

Notre société est constituée de personnes ayant un éventail d'identités, de capacités, d'origines, de cultures, de compétences, de points de vue et d'expériences. Ces personnes représentent la population actuelle et future de notre pays. Malgré tout, il existe toujours des obstacles à la participation des communautés marginalisées et en quête d'équité.

Les syndicats remplissent un rôle clé dans l'élimination de ces obstacles et dans la création de lieux de travail et de syndicats représentatifs et inclusifs.

En adoptant une **perspective d'équité**, les dirigeantes et dirigeants syndicaux peuvent volontairement prioriser les groupes en quête d'équité et les groupes marginalisés qui sont touchés ou défavorisés par les politiques et les pratiques.

Voici quelques questions utiles à se poser pour adopter une perspective d'équité :

- Les membres des groupes d'équité participent-ils aux activités syndicales que vous effectuez?
- De quelle façon les membres des groupes d'équité sont-ils concernés?
- Prenez-vous l'équité en considération lorsque vous élaborer et mettez en œuvre des mesures syndicales?
- Des mesures supplémentaires sont-elles nécessaires pour soutenir la participation des membres des groupes d'équité?

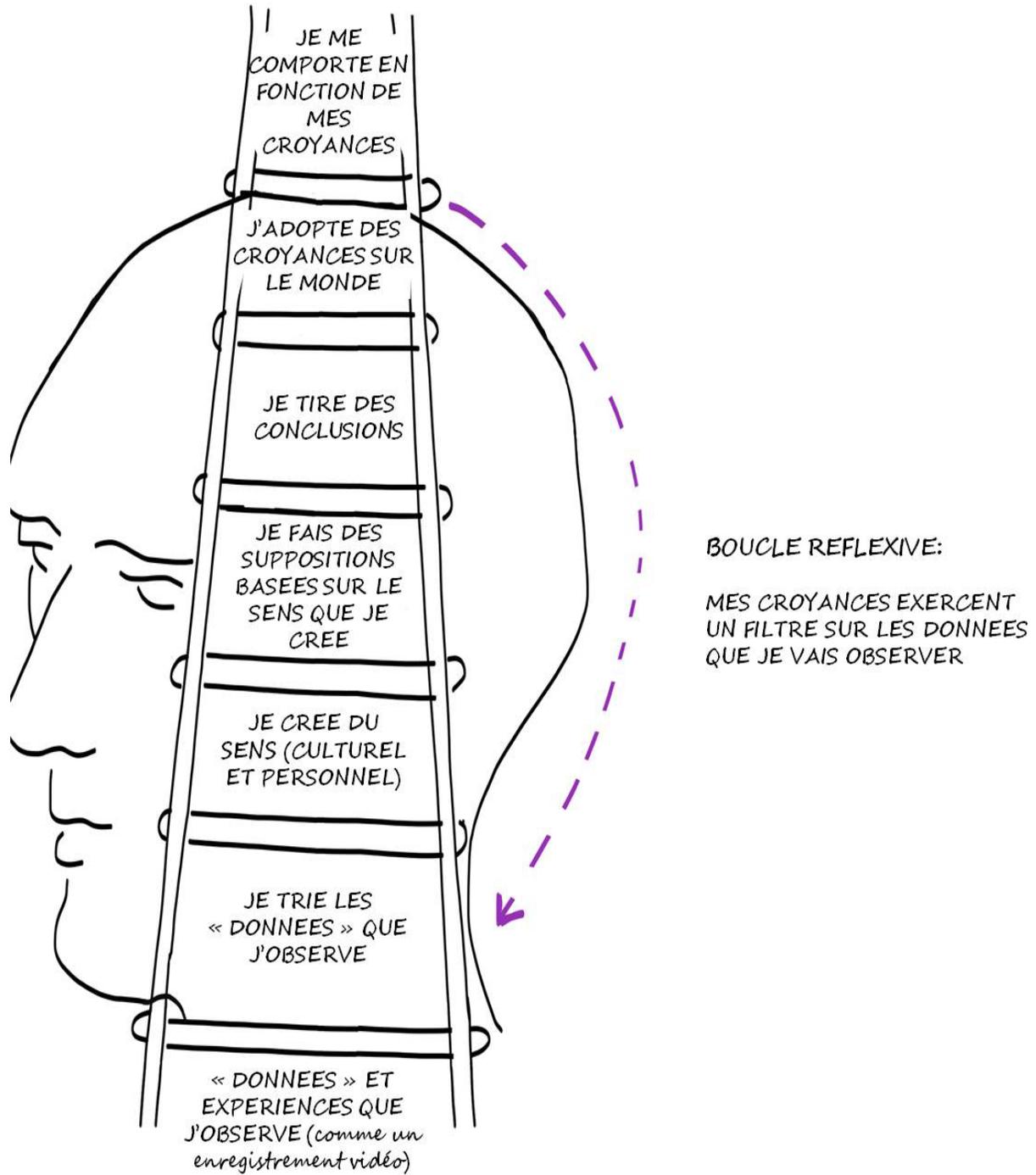
Mes conseils pour une gouvernance syndicale saine

Feuille de travail

Examinez les suggestions formulées aux diverses stations de l'atelier volant.
Réfléchissez à votre rôle de dirigeante ou de dirigeant et sélectionnez les conseils qui, selon vous, sont les plus utiles pour soutenir une gouvernance syndicale saine.

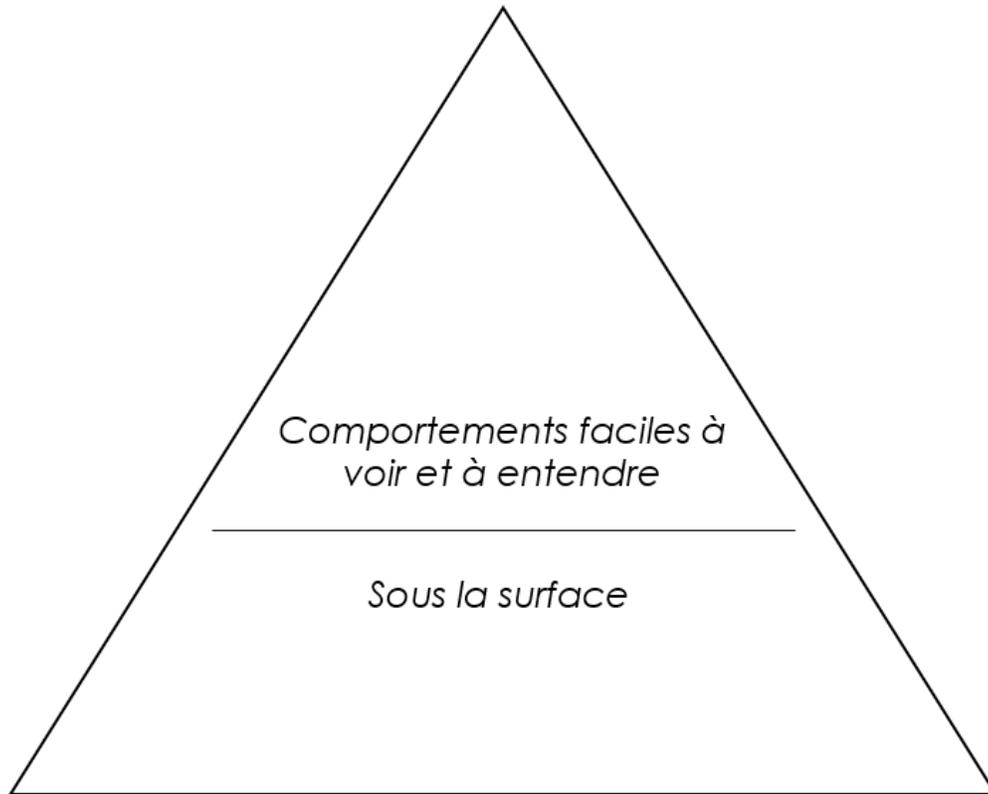
Un bon conseil pour soutenir une gouvernance saine	Comment je pourrais m'y prendre
1.	
2.	
3.	
4.	
5.	
6.	
7.	
8.	
9.	
10.	

L'échelle d'inférence



TRIANGLE DE LA DISCRIMINATION ET DE L'OPPRESSION

Comportements individuels



Systèmes

(La façon dont les choses se font normalement)

Idées tenaces

(Inconscientes)

LE TRIANGLE DE LA DISCRIMINATION ET DE L'OPPRESSION

Comportements individuels :

- Les choses que les gens montrent, font et disent qui constituent de la discrimination (un traitement inégal et différent lié à un motif interdit de discrimination).
- Souvent, les actions évidentes et manifestes sont faciles à reconnaître.
- Il peut aussi s'agir de microagressions (des interactions et des comportements quotidiens, subtils, parfois intentionnels, mais aussi souvent non intentionnels). Les gens qui commettent des microagressions ne s'en rendent peut-être même pas compte.
- Les comportements individuels sont la « pointe de l'iceberg ».

Idées tenaces :

- Les préjugés et stéréotypes qui influent sur la façon dont les gens jugent certaines personnes ou certains groupes de personnes.
- Idées acquises durant l'enfance qui ne sont pas remises en question.
- Souvent aussi véhiculées sans remise en question par les médias, le système d'éducation, les institutions publiques, etc.)

Systèmes et processus

- Les Pratiques ou processus conçus par les groupes dominants, sans égard à leurs conséquences sur les groupes protégés par les lois sur les droits de la personne.
- Il peut s'agir de pratiques ou de processus officiels (politiques, lois, procédures, règles) ou non officiels (pratiques quotidiennes).
- Ils sont généralement plus difficiles à cerner.

Un dialogue, trois conversations

Traduction d'un extrait de *Difficult Conversations: How to Discuss What Matters Most*
Douglas Stone, Bruce Patton et Sheila Heen

Le type de conversation:

« *Que s'est-il passé?* »

Défi : La situation est plus complexe qu'elle n'en a l'air.

LA BATAILLE DE MESSAGES	L'ÉCHANGE ENRICHISSANT
Hypothèse : Je sais ce qui s'est passé.	Hypothèse : Nous avons tous de l'information et des perceptions différentes. Il est probable qu'aucun de nous n'est au courant de tous les faits importants.
Objectif : Convaincre l'autre que j'ai raison.	Objectif : Écouter l'autre, comprendre son point de vue et pourquoi il en est arrivé à cette conclusion.
OU	OU
Hypothèse : Je connais ses intentions.	Hypothèse : Je connais mes intentions et je sais comment je me suis senti(e). Par contre, je ne lis pas dans les pensées et j'ignore qu'elle était l'intention de l'autre.
Objectif : Dire à l'autre qu'il a mal agi.	Objectif : Expliquer à l'autre comment je me suis senti et lui demander ce qu'il avait en tête. Découvrir l'effet que j'ai sur l'autre.
OU	OU
Hypothèse : Tout est de sa faute. OU Tout est de ma faute.	Hypothèse : Nous avons chacun nos torts dans cette affaire.
Objectif : Lui faire reconnaître ses torts et les réparer. OU Reconnaître mes torts et les réparer.	Objectif : Comprendre comment nos actes respectifs ont mené à ce résultat.

Le type de conversation:

SEN : Bâtir un meilleur avenir

Réaction émotionnelle

Défi: La situation est chargée d'émotivité.

LA BATAILLE DE MESSAGES	L'ÉCHANGE ENRICHISSANT
<p>Hypothèse : Les émotions n'ont rien à voir là-dedans et ça ne vaut pas la peine d'en parler. OU C'est l'autre qui me met dans tous mes états et il va le savoir.</p> <p>Objectif : Ne pas exprimer ses émotions. OU Tu l'auras voulu!</p>	<p>Hypothèse : Les émotions sont au cœur du problème et on sait qu'elles sont généralement complexes. Il va falloir que je réfléchisse un peu pour comprendre les miennes et celles de l'autre.</p> <p>Objectif : Parler de mes sentiments et de ceux de l'autre sans juger ni pointer du doigt. Il faut savoir ce qu'on ressent avant de s'attaquer au problème.</p>

Le type de conversation:

Atteinte à l'estime de soi

Défi: La situation met en cause l'estime de soi.

LA BATAILLE DE MESSAGES	L'ÉCHANGE ENRICHISSANT
<p>Hypothèse : Je suis compétente ou incompétente, bonne ou mauvaise, aimable ou désagréable. C'est tout ou rien.</p> <p>Objectif : Protéger l'image figée que j'ai de moi-même.</p>	<p>Hypothèse : La situation pourrait avoir d'importantes répercussions psychologiques pour nous deux. Chacun de nous est un être complexe, ni entièrement parfait ou entièrement imparfait.</p> <p>Objectif : Comprendre comment la situation affecte l'estime de soi de chaque personne. Nuancer l'image que j'ai de moi-même pour être plus équilibrée.</p>

Communiquer au-delà des différences

(Adapté de la formation en communication des Métallos)

1. **Soyez d'abord conscient que vous faites partie d'un groupe opprimé ou d'un groupe dominant.**

Par exemple, si vous êtes un homme, vous n'êtes pas victime de sexisme, mais si vous êtes un homme sud-asiatique, vous êtes victime de racisme; si vous êtes un homme de la classe ouvrière, vous pouvez être ciblé en raison de votre classe sociale. La plupart d'entre nous vivons de l'oppression à certains moments de notre vie, et à d'autres, nous sommes membres d'un groupe dominant (sexe, race, âge, etc.).

2. **Ne soyez pas offensé si l'on vous dit que vous faites partie d'un groupe dominant.**

Les gens de la classe ouvrière reconnaissent facilement un cadre ou une personne riche, même avec des vêtements ordinaires. Un groupe dominant a le pouvoir de prendre des décisions qui nous touchent. Il peut aussi ne pas se servir de son pouvoir. Le même principe s'applique pour le sexe, la race et l'incapacité. Lorsqu'on fait partie d'un groupe dominant, on n'y pense même pas, à moins de se le faire dire ou de se le rappeler régulièrement.

3. **Ne faites pas la sourde oreille simplement parce qu'une personne ne subit pas la même oppression que vous.**

Dire à une personne « d'oublier tel acte de racisme ou de sexisme » pour ne pas diviser le syndicat n'aidera pas à bâtir l'unité. Le fait de s'attaquer aux divisions existantes contribuera à l'unité.

4. **Ne cessez pas d'écouter par crainte de faire une erreur.**
5. **Posez des questions pour savoir quel mot utiliser ou pour mieux saisir l'expérience de l'autre.**

6. **Soyez conscient de vos propres stéréotypes et de la façon dont ils peuvent influencer votre écoute.**

Personne ne vient au monde avec des préjugés. On les acquiert dans une société où les stéréotypes sont répandus. Télé, panneaux publicitaires, journaux, même le matériel syndical, véhiculent des stéréotypes sur les personnes âgées, les jeunes, les pauvres, les assistés sociaux, les personnes

malades, noires ou ayant un handicap, les femmes, les mères monoparentales, etc. Parfois, c'est l'absence de ces différentes figures dans les médias qui contribuent aux stéréotypes.

7. **Au travail, favorisez la diversité**

- Encouragez le leadership de personnes issues de différents groupes sociaux.
- Assurez-vous que les femmes, les personnes racialisées et les personnes ayant un handicap participent aux formations syndicales et obtiennent leur juste part de possibilités pour se perfectionner.
- Lors de vos réunions, congrès et conférences, misez sur la diversité des voix et des expériences. En d'autres mots, n'invitez pas que des conférenciers de sexe masculin, ou de race blanche ou ne parlant qu'anglais.
- Encouragez les membres de différents groupes sociaux à se porter candidats à une charge électorale.
- Encouragez les caucus à renforcer les compétences et la confiance (femmes, aînés, personnes racialisées de couleur).
- Prévoyez les besoins langagiers pour communiquer avec les membres. Faites appel à des militants dont la langue première n'est ni l'anglais ni le français.

Autre?

Ce n'est qu'une liste préliminaire. Vous pouvez y ajouter votre propre vécu.