

Les délégués syndicaux à l'œuvre II



Manuel des animatrices et animateurs – version de trois jours
(6 heures – 360 minutes – de temps en salle de cours pendant un jour entier)
03usw20

Table des matières

Objectifs du cours.....	5
Préparation.....	6
Matériel	8
Aperçu du jour 1 (version de trois jours).....	9
Aperçu du jour 2 (version de trois jours).....	10
Aperçu du jour 3 (version de trois jours).....	11
Jour 1	12
Mot de bienvenue et chasse aux trésors	13
Processus et climat d'apprentissage	17
Être à l'écoute des membres	24
Comment écoutons-nous?.....	30
S'exercer à écouter quand on préférerait ne pas le faire	34
Renforcer la solidarité et établir une présence syndicale.....	40
Ça ne sert à rien de lui parler!	46
Récapitulation de la journée	51
Jour 2	52
Démarrage.....	53
Règles d'engagement.....	54
Revue du cours Les délégués syndicaux à l'œuvre I.....	55
Feuille-ressource des animatrices et animateurs : Points clés sur les droits des délégués (tirés du cours de niveau 1).....	59
Feuille-ressource des animatrices et animateurs : Points clés sur la façon de consulter une convention collective (tirés du manuel de niveau I).....	60
Feuille-ressource des animatrices et animateurs : Points clés sur les griefs (tirés du manuel de niveau I)	61
Feuille-ressource des animatrices et animateurs : Points clés sur les enquêtes (tirés du cours de niveau I)	62
Exercice supplémentaire de rédaction d'un grief	63
Feuille-ressource des animatrices et animateurs	67
Griefs qui renforcent la solidarité	68
Syndicat des Métallos	1
Les délégués des Métallos à l'œuvre II	

Feuille-ressource des animatrices et animateurs : Compte rendu des scénarios.....	74
Feuille-ressource – Libellé de griefs	78
Éliminer les obstacles à la solidarité	79
Feuille-ressource des animatrices et animateurs : Points d'arrêt sur le harcèlement	86
Aïe! Ça fait mal!	90
Récapitulation de la journée	108
Jour trois	111
Démarrage.....	112
Obtenir des résultats concrets à la section locale.....	113
Feuille-ressource des animatrices et animateurs : Fiches questionnaires sur la structure d'une section locale	117
Feuille-ressource des animatrices et animateurs : Que dois-je faire pour obtenir ces résultats à ma section locale?	120
Nous sommes un syndicat mondial	122
Feuille-ressource des animatrices et animateurs :.....	131
Vue d'ensemble	131
Obtenir des résultats concrets de la direction.....	134
Feuille-ressource – Scénarios de réunion avec la direction.....	138
Réunion en vue!.....	141
Récapitulation globale	148
Ressources	150
Points d'arrêt	151
Fiches questionnaires sur la structure d'une section locale.....	160
Traiter avec la direction – Affiches à poser au mur.....	164

Message aux animatrices et animateurs

Utilisation du matériel de cours

Voici des ressources qui vous aideront à animer le cours «Les délégués syndicaux à l'œuvre II». Veuillez les lire autant de fois qu'il le faut pour bien vous y familiariser.

Le présent manuel se divise en plusieurs activités principales, comme suit :

- Objectifs de l'activité : Utilisez-les comme «points de repère» pour vous rappeler ce que vous tentez d'accomplir à chaque étape du cours.
- Matériel : D'ordinaire, il est compris dans les boîtes expédiées là où les cours sont donnés, mais il peut inclure du matériel audio-visuel ou des feuilles mobiles préparées pendant une activité antérieure.
- Préparation : Ces listes de tâches préalables vous aideront à bien vous préparer. Il se peut que vous ayez à préparer des feuilles mobiles, à les coller au mur ou à déplacer des meubles.
- Notes à l'intention des animatrices et animateurs : Étapes et points clés de chaque activité qui vous guideront dans votre travail.
- Feuilles-ressources des animatrices et animateurs : Vous aideront à faire un suivi des jeux de rôles, à tenir des discussions et à répondre à des jeux-questionnaires. Elles sont fournies au besoin.
- Pages pertinentes du Manuel des participantes et participants : Se trouvent après les notes des animatrices et animateurs (et les feuilles-ressources à leur intention, le cas échéant) pour que vous ayez le matériel nécessaire sous la main.
- Autres ressources : À la fin du présent manuel se trouvent les feuilles que vous devrez poser aux murs pour les activités «Éliminer les obstacles à la solidarité» et «Obtenir des résultats concrets de la direction».

Le cours «Les délégués syndicaux à l'œuvre I» portait sur l'arbitrage des griefs. Puisque la déléguée et le délégué syndical des Métallos exécutent bien d'autres tâches, «Les délégués syndicaux à l'œuvre II» aborde deux autres rôles clés des délégués : Écouter, informer, sensibiliser et Renforcer la solidarité chez les membres dans le lieu de travail.

Principaux défis que les animateurs et les participants devront relever pendant le cours :

- Créer rapidement un climat agréable et respectueux au sein du groupe.
- Renforcer la capacité à écouter attentivement les membres avant de réagir.
- Traiter de la diversité et de l'inégalité comme des réalités de la vie syndicale.
- Considérer les griefs non seulement comme des questions administratives ou juridiques, mais aussi comme des occasions de mobilisation.
- Connaître nos erreurs et nos défis dans nos rapports avec la direction.

Si les participants soulèvent des préoccupations que le cours n'aborde pas, faites appel à votre bon jugement. Vous pourriez tenir une discussion pendant une activité, sans négliger le contenu du cours. Les participants pourraient arriver un peu plus tôt ou partir un peu plus tard pour en discuter davantage. Quand vous prendrez cette décision, déterminez si la plupart, ou quelques-uns seulement, des participants ont la même préoccupation, si elle a trait au contenu du cours ou si elle vous permet d'approfondir un sujet pouvant faire progresser les objectifs du cours.

Objectifs du cours

- Mettre en pratique des techniques visant à engager et à mobiliser les membres en vue d'objectifs communs.
- Être en mesure de renforcer la présence des Métallos dans le lieu de travail et la localité.
- Comprendre comment travailler au sein de la section locale.
- Appliquer de bonnes techniques de communication, d'enquête et de discernement à des scénarios de griefs complexes.
- Décrire le devoir de juste représentation en termes concrets.
- Comprendre le rôle de la déléguée et du délégué syndical dans le traitement des plaintes de harcèlement.
- Trouver des options pour traiter efficacement avec la direction.
- Revoir certains concepts clés du cours Les délégués syndicaux à l'œuvre I.

Préparation

- Plusieurs activités du cours prévoient l'utilisation de feuilles-ressources préparées à votre intention et comprenant des notes détaillées sur la façon de répondre à des jeux-questionnaires ou de voir à ce que les discussions portent sur des points clés. Veuillez les lire avant le cours.
- Conservez les feuilles mobiles de l'activité «Renforcer la solidarité et établir une présence syndicale» en vue de l'activité «Obtenir des résultats concrets à la section locale».
- Fixez la carte du monde au mur pour l'activité «Nous sommes un syndicat mondial».
- La plupart des activités nécessitent que vous prépariez des feuilles mobiles à l'avance. (Toutefois, le matériel de cours fourni comprend des feuilles pré-imprimées pour certaines d'entre elles.) Les feuilles, énumérées par ordre d'utilisation, s'intitulent :
 - Rôle des délégués syndicaux dans le lieu de travail, comme dans le Manuel des participantes et participants
 - L'équilibre du pouvoir, comme dans le Manuel des participantes et participants
 - Objectifs du cours, comme dans le Manuel des participantes et participants
 - Heures de début et de fin du cours, et des repas
 - Climat d'apprentissage (Titre d'une feuille mobile vierge)
 - Tableau intitulé : Quand parlez-vous aux membres?, comme dans le Manuel des participantes et participants
 - Liste verticale des mots : Qui? Quoi? Quand? Où? / Quoi? Pourquoi? Comment?
 - Feuille mobile intitulée : Idées pratiques pour maintenir la présence du syndicat et le dialogue avec ses membres
 - Liste de choix d'activités :
 - A. Élaborer un plan pour un programme d'orientation des nouveaux membres comportant de nombreuses questions à réponses libres.
 - B. Élaborer un sondage pour en apprendre davantage sur ce que les membres pensent et veulent.
 - C. Organiser une activité sociale qui plaira aux membres et à leurs familles.
 - D. Planifier un «exercice de fin» de cours, de conférence, de campagne, ou sur un enjeu, pouvant se faire pendant une pause-café de 15 minutes.

- E. Concevoir une affiche pour présenter le lieu de travail et la structure de la section locale à tous les membres.
- F. Établir un plan visant à permettre aux délégués de la section locale de se présenter aux membres, de maintenir le dialogue et d'assurer la présence d'un délégué dans le lieu de travail.
- Quatre feuilles mobiles intitulées : Points clés sur les droits des délégués, Points clés sur la façon de consulter une convention collective, Points clés sur les griefs, Points clés sur les enquêtes.
- Feuille mobile énumérant verticalement les points suivants : Nature du grief, Règlement demandé, Nature de la violation.
- Feuille mobile intitulée : Qu'espérons-nous retirer en déposant un grief?
- Quatre feuilles mobiles intitulées : «I Can't Get No Satisfaction» (Je n'peux obtenir satisfaction), «Here Comes the Sun» (Voilà le soleil), « Almost Persuaded» (Presque convaincu), «Take This Job and Shove It» (Vous savez quoi faire avec votre emploi).
- Exemple de structure d'une section locale, comme dans le Manuel des participantes et participants.
- Vue d'ensemble, comme dans le Manuel des participantes et participants.
- Deux feuilles mobiles intitulées «Quand ils agissent à titre officiel de délégués, ils peuvent :», ET «Quand les délégués agissent à titre officiel, ils ne peuvent pas :».
- Feuilles mobiles intitulées :
 - Être à l'écoute des membres, Comment écoutons-nous?, S'exercer à écouter quand on préférerait ne pas le faire
 - Renforcer la solidarité et établir une présence syndicale
 - Griefs qui renforcent la solidarité
 - Obtenir des résultats concrets à la section locale
 - Éliminer les obstacles à la solidarité [harcèlement et juste représentation]
 - Obtenir des résultats concrets de la direction
- Feuilles mobiles intitulées : Je suis un(e) meilleur(e) délégué(e) parce que je sais/ferai _____, et Les syndicats sont bons pour les travailleurs et tous les Canadiens parce que nous _____.

Matériel

Tout au long du cours, vous aurez besoin du matériel suivant :

- Demi-feuilles de papier vert et d'autres couleurs
- Marqueurs
- Projecteur d'image-écran
- Portable et haut-parleurs
- Vidéos :
 - Jennifer Huang – Nouer des liens avec les membres
 - Kevin Milsip – Ce qu'il ne faut pas faire
- Quatre marqueurs
- (Facultatif) Crécelle ou sonnerie pour signaler que le «temps» est écoulé
- Scénarios sur les points d'arrêt
- Fiches questionnaires sur les sections locales
- Trousse Vous et votre syndicat mondial
- Copies du document intitulé «Section locale 9490 des Métallos : Une étude de cas» à distribuer
- Images des types de dirigeants (le lanceur de flammes, celui qui change le sujet, le beau parleur, etc.)
- Copies de la feuille de préparation du syndicat et de la feuille de préparation de la direction à distribuer
- Fiches questionnaires sur les sections locales
- Statuts du Syndicat international des Métallos
- Règlements des sections locales et Règlements sections locales composées du Syndicat des Métallos

Aperçu du jour 1 (version de trois jours)

Avant-midi

60 minutes 9 h – 10 h	Mot de bienvenue et chasse aux trésors
30 minutes 10 h – 10 h 30	Processus et climat d'apprentissage
15 minutes 10 h 30 – 10 h 45	Pause
30 minutes 10 h 45 – 11 h 15	Être à l'écoute des membres
45 minutes 11 h 15 – 12 h	Comment écoutons-nous?
12 h – 12 h 45	Dîner

Après-midi

60 minutes 12 h 45 – 13 h 45	S'exercer à écouter quand on préférerait ne pas le faire
15 minutes 13 h 45 – 14 h	Pause
60 minutes 14 h – 15 h	Renforcer la solidarité et établir une présence syndicale
30 minutes 15 h – 15 h 30	Ça ne sert à rien de lui parler!
15 minutes 15 h 30 – 15 h 45	Récapitulation de la journée

Aperçu du jour 2 (version de trois jours)

Avant-midi

30 minutes 9 h – 9 h 30	Démarrage – Table ronde et synthèse
30 minutes 9 h 30 – 10 h	Règles d'engagement
45 minutes 10 h – 10 h 45	Revue du cours Les délégués syndicaux à l'œuvre I
15 minutes 10 h 45 – 11 h	Pause
30 minutes 11 h – 11 h 30	Exercice supplémentaire de rédaction d'un grief
30 minutes 11 h 30 – 12 h	Griefs qui renforcent la solidarité
45 minutes 12 h – 12 h 45	Dîner

Après-midi

60 minutes 12 h 45 – 13 h 45	Griefs qui renforcent la solidarité (suite)
60 minutes 13 h 45 – 14 h 45	Éliminer les obstacles à la solidarité
15 minutes 14 h 45 – 15 h	Pause
30 minutes 15 h – 15 h 30	Aïe! Ça fait mal!
15 minutes 15 h 30 – 15 h 45	Récapitulation de la journée

Aperçu du jour 3 (version de trois jours)

Avant-midi

30 minutes 9 h – 9 h 30	Démarrage – Table ronde et synthèse
60 minutes 9 h 30 – 10 h 30	Obtenir des résultats concrets à la section locale
15 minutes 10 h 30 – 10 h 45	Pause
60 minutes 10 h 45 – 11 h 45	Nous sommes un syndicat mondial
30 minutes 11 h 30 – 12 h 15	Obtenir des résultats concrets de la direction
45 minutes 12 h 15 – 13 h	Dîner

Après-midi

60 minutes 13 h – 14 h	Obtenir des résultats concrets de la direction (suite)
60 minutes 14 h – 15 h	Réunion en vue!
15 minutes 15 h – 15 h 15	Pause
30 minutes 15 h 15 – 15 h 45	Récapitulation globale

Jour 1

Mot de bienvenue et chasse aux trésors

60 minutes

Objectif :

- Créer un climat agréable dans la salle de cours

Préparation :

- Intitulez deux feuilles mobiles comme suit :
 - Rôle des délégués syndicaux dans le lieu de travail, comme dans le Manuel des participantes et participants
 - L'équilibre du pouvoir, comme dans le Manuel des participantes et participants


Notes à l'intention des animatrices et animateurs :

- **Souhaitez** la bienvenue aux participantes et participants. Présentez-vous brièvement à eux et demandez à chacun de se présenter en indiquant son nom, son lieu de travail, sa section locale et ses années d'expérience à titre de délégué.
- **Dites** : C'est un bon départ, mais nous voulons apprendre à nous connaître davantage vu que nous allons travailler étroitement ensemble pendant le cours et comme délégués dans le lieu de travail.
- **Invitez-les** à prendre un stylo et à trouver la page intitulée «Chasse aux trésors» dans leur manuel.
- **Expliquez** :
 - Plutôt que de découvrir des «choses» sur les autres participants, vous devez trouver des «traits» qui les distinguent les uns des autres.
 - Pour ce faire, déplacez-vous dans la salle et parlez à d'autres membres.
 - Quand vous aurez trouvé une personne ayant un trait distinctif, écrivez son nom dans le carré approprié et sa réponse à l'autre question sous son nom.
 - Recommencez l'exercice jusqu'à ce que nous vous disions d'arrêter.
- **Signalez la fin de l'exercice après 8 à 10 minutes** (selon la taille du groupe et l'aisance avec laquelle ils se mélangent les uns aux autres).
- **Dites** : Restez debout. Tournez-vous vers la personne à côté de vous et travaillez avec elle. Posez-vous les deux questions à la page qui suit la feuille intitulée «Chasse aux trésors». Prenez des notes de ce que l'autre personne dit et de son nom.
- **Après 5 à 10 minutes de discussion** en groupes de deux, demandez aux personnes qui ont trouvé 4, 6 ou 9 des réponses, ou les 12, de lever la main?
- **Effectuez un suivi** plus détaillé des points suivants de la chasse aux trésors en les abordant un à la fois :

- Amène sa famille et ses amis à des activités syndicales : Levez la main si c'est votre cas? À quelles activités les amenez-vous? Pourquoi le faites-vous? [Si personne ne le mentionne, ajoutez : Il est bien que nos familles et nos amis comprennent ce que sont les syndicats et qu'ils aient une opinion positive à leur sujet.]
- Se sent à l'aise de lire et d'expliquer sa convention collective : Levez la main si vous l'êtes. Sur quels sujets les membres posent-ils le plus de questions?
- Sait quels sont les «motifs illicites» : Levez la main si vous les connaissez. Quels sont-ils? Qu'entend-on par là? [Vous recherchez la réponse suivante : Les motifs illicites sont les caractéristiques que la loi protège contre la discrimination. Chaque code des droits de la personne, fédéral ou provincial, varie légèrement, mais les motifs illicites comprennent d'ordinaire des caractéristiques comme le sexe, l'âge et la race.]
- Sait quand son lieu de travail a été syndiqué pour la première fois : Levez la main si vous le savez. Demandez un ou deux exemples de dates précises. Qu'est-ce qu'une section locale/un lieu de travail syndiqué il y a cinq ans pourrait avoir de différent de celui qui l'a été il y a 50 ans? [Si personne ne le mentionne, ajoutez : les membres dans une section locale de longue date n'ont peut-être jamais eu à décider de se syndiquer, peuvent ne pas comprendre les raisons qui ont mené à la syndicalisation ou pourquoi ils ont besoin d'un syndicat aujourd'hui.]
- **Demandez** : Qu'est-ce que ces points de la chasse aux trésors ont à voir avec votre travail de délégué? Encouragez une brève discussion sur la façon dont chacun de ces points est lié au travail de la déléguée et du délégué, qui consiste à mobiliser, renseigner et défendre les membres.
- **Demandez aux participants de lever la main** pour les quatre points «décourageants» de la chasse aux trésors : A entendu des membres, des amis ou des proches parler négativement du syndicat. Peut nommer une loi antisyndicale qu'un gouvernement a adoptée. Se fâche quand elle entend la façon dont les médias parlent des syndicats. S'inquiète de savoir si la prochaine génération aura de bons emplois, des pensions et des programmes sociaux.
- En vous reportant au «Rôle des délégués syndicaux», **dites** :
 - Nous sommes des militants syndicaux dans des temps difficiles.
 - Le cours de niveau I a porté principalement sur l'aspect du rôle des délégués qui consiste à «défendre» les membres : comment recourir aux enquêtes, aux réunions avec la direction et à la procédure de règlement des griefs pour défendre les droits des membres.
 - Le cours de niveau II se penche en grande partie sur les deux autres points du triangle : Écouter, informer, sensibiliser et Renforcer la solidarité.

- Ces deux derniers points sont essentiels pour que notre syndicat demeure solide et efficace.
- **Passez à la feuille mobile intitulée** «L'équilibre du pouvoir», et **dites** :
 - Les lois sur le travail, la convention collective et, en particulier, la volonté des travailleurs de faire front commun, limitent le pouvoir de l'employeur.
 - Les dirigeants vont toujours essayer de repousser les limites de ce qu'ils peuvent faire (tout comme nous le faisons!). Cependant, ils ne le feront pas aussi souvent dans les sections locales où les membres sont unis et informés.
 - Il est plus facile de défendre les droits de nos membres et de les renforcer quand nos membres sont unis et informés.
- **Demandez** : Comment le fait d'être à l'écoute des membres vous aide-t-il à faire en sorte que le Syndicat des Métallos demeure solide? (Ouvrez une brève discussion. Vous pourriez ajouter les points suivants : Une bonne écoute est un moyen de témoigner du respect; le respect renforce les liens et la loyauté; des membres loyaux et unis seront solidaires les uns envers les autres.)
- **Terminez en disant** : Nous allons faire des exercices sur la façon de bien écouter et déterminer comment une bonne écoute peut renforcer la solidarité et la présence du Syndicat des Métallos dans nos lieux de travail.

Chasse aux trésors

 Trouvez une personne dans la classe qui . . .

<p>A déposé son premier grief au cours des six derniers mois.</p> <p><i>Nom?</i></p> <p><i>A quel sujet?</i></p>	<p>A entendu des membres, des amis ou des proches parler négativement du syndicat.</p> <p><i>Nom?</i></p> <p><i>Qu'ont-ils dit?</i></p>	<p>Sait quand son lieu de travail a été syndiqué pour la première fois.</p> <p><i>Nom?</i></p> <p><i>Quand?</i></p>
<p>Provient d'une section locale ayant un comité de la condition féminine ou des droits de la personne.</p> <p><i>Nom?</i></p> <p><i>Quels comités?</i></p>	<p>Porte un t-shirt du Syndicat des Métallos.</p> <p><i>Nom?</i></p> <p><i>Qui promeut quoi?</i></p>	<p>Peut nommer une loi antisyndicale qu'un gouvernement a adoptée.</p> <p><i>Nom?</i></p> <p><i>Objectif de la loi?</i></p>
<p>Se fâche quand elle entend la façon dont les médias parlent des syndicats.</p> <p><i>Nom?</i></p> <p><i>Que disent-ils?</i></p>	<p>Connaît le nom de son directeur de district.</p> <p><i>Nom?</i></p> <p><i>Qui?</i></p>	<p>Se sent à l'aise de lire et d'expliquer sa convention collective.</p> <p><i>Nom?</i></p> <p><i>Qu'est-ce qui permet d'acquiescer de la confiance?</i></p>
<p>Amène sa famille et ses amis à des activités syndicales.</p> <p><i>Nom?</i></p> <p><i>Quelles activités?</i></p>	<p>S'inquiète de savoir si la prochaine génération aura de bons emplois, des pensions et des programmes sociaux.</p> <p><i>Nom?</i></p> <p><i>Préoccupations particulières?</i></p>	<p>Sait quels sont les « motifs illicites ».</p> <p><i>Nom?</i></p> <p><i>Quels sont les motifs?</i></p>

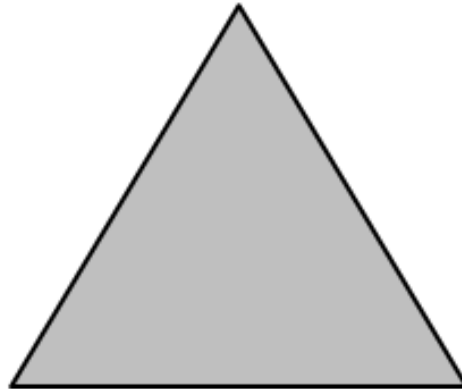
Posez ces deux questions à la personne la plus près de vous :

1. Quelle compétence ou connaissance acquise pendant le cours Les délégués syndicaux à l'œuvre I avez-vous trouvée la plus utile?

2. Nommez une chose que vous espérez tirer du présent cours (Les délégués syndicaux à l'œuvre II)?

Rôle des délégués syndicaux dans le lieu de travail

Défendre



**Écouter, informer,
sensibiliser**

**Renforcer la
solidarité**

Défendre :

- Travailler avec les membres pour défendre leurs droits aux termes de la convention collective, du code des droits de la personne et des lois relatives au travail.
- Résoudre les problèmes au moyen d'enquêtes et de réunions avec les membres et la direction.

Écouter, informer, sensibiliser :

- Écouter attentivement les préoccupations et les idées des membres.
- Expliquer aux membres leurs droits aux termes de la convention collective et les possibilités d'action.
- Encourager les membres à jouer un rôle dans la défense de nos droits collectifs.
- Observer ce qui se passe dans le lieu de travail afin d'en informer les dirigeants de la section locale.

Renforcer la solidarité :

- Tenir les membres au courant des activités et réalisations du syndicat.
- Créer des liens avec les membres et les encourager à participer aux réunions et rassemblements syndicaux, ainsi qu'aux activités communautaires et politiques.
- S'opposer à la discrimination lorsqu'on en est témoin ou qu'on entend des propos discriminatoires.

- Promouvoir la compréhension mutuelle et la loyauté parmi les membres – «Une blessure à une personne est une blessure à nous tous».

Pour assumer ce rôle, la déléguée et le délégué des Métallos interagissent avec les membres, les dirigeants syndicaux élus, la direction et la collectivité.

L'équilibre du pouvoir

Sans un syndicat



Sans un syndicat :

- Les membres individuels ont peu de pouvoir pour négocier avec l'employeur; ils doivent se défendre eux-mêmes ou embaucher un avocat.
- Nombre d'entre eux hésitent à dénoncer un employeur qui ne respecte pas la loi, craignant de faire l'objet de harcèlement, de perdre leur emploi, etc.
- Les employeurs sont censés respecter «la loi». Cependant, «la loi» constitue le minimum établi dans la législation sur les normes d'emploi, comme le salaire minimum, le nombre minimum de jours de vacances, et ainsi de suite. A moins qu'un employé ne se plaigne ou qu'un des rares inspecteurs ne visite le lieu de travail, il existe peu de moyens de forcer un employeur à respecter même ces minimums.

Avec un syndicat



Avec un syndicat :

- Les travailleuses et travailleurs puisent leur force dans le nombre.
- Ils sont en mesure de négocier une convention collective qui limite l'utilisation arbitraire du pouvoir de la direction.
- Ils ont le pouvoir d'améliorer leurs conditions de travail et de définir leurs droits.

Avec un syndicat mobilisé



Avec un syndicat mobilisé :

- La direction respecte les travailleurs et leurs représentants au travail.
- Les membres réagissent collectivement et de manière créative aux actions arbitraires, injustes ou abusives de la direction.
- Les membres comprennent leur syndicat, le façonnent et le défendent.

Processus et climat d'apprentissage

30 minutes

Objectif :

- Créer un climat agréable dans la salle de cours

Matériel :

- Demi-feuilles de papier de couleur
- Marqueurs

Préparation :

- Intitulez des feuilles mobiles comme suit :
 - Objectifs du cours, comme dans le Manuel des participantes et participants
 - Heure de début et de fin des cours, et des repas
 - Climat d'apprentissage (comme en-tête d'une feuille vierge)

Notes à l'intention des animatrices et animateurs :

Objectifs et ordre du jour :

- **Invitez** les participantes et participants à donner un compte rendu des réponses qu'ils ont inscrites au verso de la feuille sur la chasse aux trésors. Notez leurs réponses à la deuxième question : «Nommez une chose que vous espérez tirer du présent cours?», sur une feuille mobile.
- **Remerciez**-les de leurs commentaires sur les leçons clés qu'ils ont apprises du cours de niveau I.
- **Demandez**-leur de passer aux pages intitulées «Objectifs du cours» et «Aperçu du cours» dans leur manuel.
- **Comparez** leurs réponses avec les objectifs du cours de niveau II. Soulignez quels objectifs des participants seront atteints. Soyez honnêtes à l'égard de ceux qui sont hors de la portée du présent cours, et donc qui ne seront probablement pas abordés. (Si vous êtes à l'aise de le faire, vous pouvez tenter de trouver du temps pendant le cours pour couvrir, même brièvement, les objectifs des participants qui ne font pas partie du cours officiel.)
- **Faites remarquer** que vous allez revoir le cours de niveau I plus en détail pendant le Jour 2, non pas le Jour 1, parce que celui-ci traitait de manière approfondie des griefs et que pendant le Jour 2 du présent cours, ils participeront à une autre activité sur les griefs.
- **Expliquez** les heures de début et de fin des cours, et les arrangements pour les pauses-repas. Mentionnez qu'ils devraient assister à toutes les séances du cours

afin de le terminer avec succès.

- **Demandez-leur** s'ils ont d'autres questions sur l'horaire ou l'ordre du jour.

Climat d'apprentissage :

- **Demandez** aux participants de se tourner vers la personne à côté d'eux et de discuter de la question suivante : «Que faut-il que le reste d'entre nous fasse ou ne fasse pas faire pour créer un climat d'apprentissage agréable?» Donnez un exemple : «Écouter quand une autre personne parle».
- **Demandez à chaque groupe de deux** de choisir une ou un porte-parole pour écrire chaque besoin sur une demi-feuille de papier à l'aide d'un marqueur.
- **Distribuez** deux demi-feuilles de papier et un marqueur à chaque groupe.
- **Après environ 5 minutes de discussion, invitez** à tour de rôle les porte-parole à venir présenter les besoins de leur groupe et à coller la demi-feuille les énumérant sur la feuille mobile intitulée «Climat d'apprentissage».
- **Inscrivez** le présent besoin, ou ajoutez-le si personne ne l'a mentionné : «Fermer les téléphones cellulaires».
 - Si les participants insistent pour les garder allumés, demandez-leur de fermer le son et de quitter la salle au besoin. (Au travail, il leur sera interdit de les utiliser. À moins d'urgence familiale, médicale, les appels peuvent attendre.)
- **Inscrivez et ajoutez** : «Vous avez mal au dos? Levez-vous.»
 - Nombre de participants n'ont pas l'habitude de travailler assis toute la journée. Certains peuvent souffrir de maux de dos ou d'autres malaises physiques. On peut se lever, s'étirer, etc., pendant le cours, si on ne dérange pas les autres.
- **Encerclez le mot «respect» ou inscrivez-le** sur la feuille s'il n'y figure pas.
- **Demandez** : «Comment peut-on agir avec respect quand on n'est pas d'accord avec ce que les autres disent? Devons-nous prétendre être en accord?»
- **Ouvrez une brève discussion** pour faire ressortir les points suivants : On peut disconvenir d'une idée ou d'un commentaire sans attaquer la personne qui le présente. Les différences d'opinions peuvent nous aider à trouver d'autres solutions et options. Il est plus probable que la personne prenne votre opinion différente en considération et qu'elle change d'avis si vous la traitez avec respect.
- **Dites** :
 - «Une attitude irrespectueuse qui mine la dignité d'autrui constitue du harcèlement.
 - «Le harcèlement frappe au cœur de la solidarité. Il nous incombe à tous de contribuer à prévenir le harcèlement et à le combattre.
 - «La crainte de faire l'objet de harcèlement et de discrimination demeure le principal obstacle à la participation des personnes de couleur, des femmes, des personnes handicapées et des Autochtones.
 - «Plus de 80 000 membres, superviseurs et cadres dirigeants ont suivi le

programme de formation anti-harcèlement que dispensent des animatrices et animateurs du Syndicat des Métallos en milieu de travail.

- «À la fin des années 80, les Métallos ont adopté une politique de lutte contre le harcèlement. On l'appelle la “Feuille jaune” parce que c'est la couleur de papier sur laquelle elle a été photocopiée pour la première fois en 1987.»
- **Demandez à des volontaires** de lire la Politique de lutte contre le harcèlement du syndicat et la page intitulée «Nous ne pouvons forcer les gens à s'aimer» de leur manuel.
- **Terminez en disant :**
 - «C'est par l'humour que l'on contrevient le plus souvent à la politique. Soyons donc attentifs à la façon dont nous blaguons dans la salle de cours.
 - «La liste sur le “Climat d'apprentissage” est une série de lignes directrices que nous 'négocions' dans chaque cours des Métallos. De plus, à l'intérieur comme à l'extérieur de la salle de cours, nous sommes régis par la politique de lutte contre le harcèlement du syndicat.»

Objectifs du cours

- Mettre en pratique des techniques visant à engager et à mobiliser les membres en vue d'objectifs communs.
- Être en mesure de renforcer la présence des Métallos dans le lieu de travail et la localité.
- Comprendre comment travailler au sein de la section locale.
- Appliquer de bonnes techniques de communication, d'enquête et de discernement à des scénarios de griefs complexes.
- Décrire le devoir de juste représentation en termes concrets.
- Comprendre le rôle de la déléguée et du délégué syndical dans le traitement des plaintes de harcèlement.
- Trouver des options pour traiter efficacement avec la direction.
- Revoir certains concepts clés du cours Les délégués syndicaux à l'œuvre I.

Aperçu du cours (2 jours)

Jour 1

- Mot de bienvenue et chasse aux trésors
- Processus et climat d'apprentissage
- Être à l'écoute des membres
- Comment écoutons-nous?
- Dîner
- S'exercer à écouter quand on préférerait ne pas le faire
- Renforcer la solidarité et établir une présence syndicale
- Ça ne sert à rien de lui parler!
- Récapitulation de la journée

Jour 2

- Démarrage
- Revue du cours Les délégués syndicaux à l'œuvre I
- Griefs qui renforcent la solidarité
- Éliminer les obstacles à la solidarité
- Dîner
- Éliminer les obstacles à la solidarité (suite)
- Obtenir des résultats concrets à la section locale
- Obtenir des résultats concrets de la direction
- Récapitulation globale

Aperçu du cours (3 jours)

Jour 1

- Mot de bienvenue et chasse aux trésors
- Processus et climat d'apprentissage
- Être à l'écoute des membres
- Comment écoutons-nous?
- Dîner
- S'exercer à écouter quand on préférerait ne pas le faire
- Renforcer la solidarité et établir une présence syndicale
- Ça ne sert à rien de lui parler!
- Récapitulation de la journée

Jour 2

- Démarrage – Table ronde et synthèse
- Règles d'engagement
- Revue du cours Les délégués syndicaux à l'œuvre I
- Exercice supplémentaire de rédaction d'un grief
- Griefs qui renforcent la solidarité
- Dîner
- Griefs qui renforcent la solidarité (suite)
- Éliminer les obstacles à la solidarité
- Aïe! Ça fait mal!
- Récapitulation de la journée

Jour 3

- Démarrage – Table ronde et synthèse
- Obtenir des résultats concrets à la section locale
- Nous sommes un syndicat mondial
- Obtenir des résultats concrets de la direction
- Dîner
- Obtenir des résultats concrets de la direction (suite)
- Réunion en vue!
- Récapitulation globale

LA «FEUILLE JAUNE»

POLITIQUE DE LUTTE CONTRE LE HARCÈLEMENT du SYNDICAT DES MÉTALLOS

Le Syndicat souhaite garantir un environnement exempt de harcèlement à tous ses lieux de travail et activités. Nous avons adopté démocratiquement des politiques strictes et efficaces sur le harcèlement lors de nos conférences et congrès, et nous avons négocié de telles politiques en vue de protéger nos membres. Il ne s'agit pas de simples mots. Nous les prenons au sérieux, parce que le respect mutuel doit constituer la base de l'interaction entre les syndicalistes.

Le harcèlement n'est pas une blague. Il engendre des sentiments de gêne, d'humiliation et d'inconfort. Il s'agit de l'expression du pouvoir et de la supériorité que l'auteur du harcèlement croit avoir sur une autre personne. Le mouvement syndical s'appuie sur deux principes fondamentaux : les droits de la personne et la solidarité. Le harcèlement frappe au cœur des deux.

Le «harcèlement» est une forme de discrimination, et il se définit comme une conduite ou des commentaires répréhensibles de la part d'une personne qui sait ou devrait raisonnablement savoir qu'ils sont non désirés, humiliants, embarrassants ou nuisibles. Le harcèlement peut se produire lors d'un incident unique, ou d'une série d'incidents.

Le harcèlement peut se fonder sur un des motifs illicites de discrimination établis dans la législation provinciale sur les droits de la personne, comme la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, les croyances, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'expression de l'identité de genre, l'âge, le casier judiciaire, l'état matrimonial, la situation familiale ou un handicap.

Cependant, il n'est pas nécessaire qu'il en soit ainsi. Une conduite ou des commentaires répréhensibles n'ayant aucun lien avec un objectif professionnel peuvent aussi constituer du harcèlement.

Le «harcèlement» s'entend du harcèlement sexuel et racial, et du harcèlement personnel, comme l'intimidation.

Le Syndicat a adopté une politique exhaustive pour recevoir les plaintes de harcèlement, enquêter sur ces plaintes et y répondre. Aux termes de cette politique, le Syndicat a nommé des conseillères et conseillers en matière de harcèlement à chaque activité. Ils peuvent vous fournir une copie de la Politique de lutte contre le harcèlement du Syndicat des Métallos dans son intégralité.

Si vous faites l'objet de harcèlement ou êtes témoin d'une situation de harcèlement pendant toute activité du syndicat, vous devriez communiquer avec une conseillère ou un conseiller en matière de harcèlement qui mènera une enquête et prendra les mesures énoncées dans la politique. Ils maintiendront la confidentialité de toutes les plaintes, sauf dans la mesure nécessaire pour protéger une personne, respecter les exigences d'une enquête juste, prendre les mesures correctives appropriées, ou satisfaire toute autre exigence de la loi.

À la présente activité, les conseillères et conseillers en matière de harcèlement sont :

Être à l'écoute des membres

30 minutes

Objectifs :

- Mettre en pratique des techniques visant à engager et à mobiliser les membres en vue d'objectifs communs
- Être en mesure de renforcer la présence des Métallos dans le lieu de travail et la localité

Matériel :

- Projecteur d'image-écran
- Portable et haut-parleurs
- Vidéo : Jennifer Huang – Nouer des liens avec les membres (2 min 52 s)
-

Préparation :

- Intitulez une feuille mobile :
 - Quand parlez-vous aux membres?, comme dans le Manuel des participantes et participants

Notes à l'intention des animatrices et animateurs :

- **Expliquez** que nous allons entreprendre un bref sondage. Demandez aux participantes et participants de répondre au questionnaire «Quand parlez-vous aux membres?» dans leur manuel, y compris aux trois questions au bas de la page.
- **Quand ils auront terminé, invitez-les** à se rendre aux tableaux à feuilles mobiles et à y inscrire leurs réponses aux questions 1 à 12, à l'aide de marqueurs. S'il y en a qui ont répondu à la question «Autre», assurez-vous qu'ils inscrivent aussi leur réponse à cette question.
- **Demandez-leur de repérer** les trois activités comptant le plus de «jamais» et trois autres comportant le plus de «très souvent». Encerclez ces activités ou dessinez des étoiles à côté à l'aide d'un marqueur de couleur différente.
- **Demandez :**
 - Quand vous regardez le tableau, que constatez-vous au sujet des habitudes d'écoute de notre groupe? (Suite aux commentaires des participants, soulignez toute autre tendance que vous avez observée, mais qu'ils n'ont pas relevée.)
 - Pourquoi écoutons-nous les membres à certains endroits et pas à d'autres?
 - Quelqu'un a-t-il coché «très souvent» à l'égard d'un point que personne ne fait jamais? (Demandez des détails : «Que faites-vous?», «Qu'est-ce qui fonctionne?»)

- Quels sont les «autres» endroits où vous écoutez les membres?
- **Dites** : Avant de présenter vos réponses à la question finale «Que pourriez-vous changer?», nous allons maintenant regarder une courte vidéo sur la façon dont nous pouvons négliger certains groupes de membres parce que nous croyons qu'ils ne sont pas intéressés ou parce qu'il est trop difficile de communiquer avec eux.
- **Visionnez la vidéo** : Nouer des liens avec les membres de Jennifer Huang.
- **Demandez** :
 - En vous inspirant de la vidéo et de vos propres idées, quoi d'autre pourriez-vous changer afin de mieux écouter les membres? (Inscrivez les réponses sur le tableau à feuilles mobiles.)
 - À votre section locale, existe-t-il des groupes de membres qui ne parlent pas français ou anglais? Quels sont les obstacles à la communication avec eux, et comment pouvons-nous les surmonter? (Vous recherchez des réponses comme :
 - Trouver une personne dans la section locale qui parle leur langue et qui peut servir d'interprète.
 - Fournir des documents en plusieurs langues.
 - Faire appel à des interprètes lors des réunions.)
- **Terminez en disant** :
 - Allez là où sont les membres – TOUS les membres – est la première étape à une communication en personne efficace avec eux.
 - Vous ne pouvez écouter si vous ne savez pas où sont les membres et qui ils sont.
 - Une fois que vous y êtes, vous devez porter attention à la façon dont vous écoutez.
 - C'est le prochain point sur lequel nous allons travailler.
 - Vous trouverez des conseils additionnels à la page intitulée «Comment les délégués syndicaux créent-ils des liens?» dans votre manuel.

Quand parlez-vous aux membres?



	Très souvent	Parfois	Rarement	Jamais
1. Quand ils viennent me voir pour régler un problème				
2. Pendant la procédure de règlement des griefs				
3. Dans l'atelier				
4. Dans la salle de repas				
5. Lors des réunions de la section locale				
6. Lors des activités sociales du syndicat				
7. Pour obtenir leur aide à produire un bulletin d'information ou d'autres documents				
8. Pendant les négociations collectives				
9. Lors des réunions des comités				
10. Pendant les cours de la section locale				
11. Pendant la gestion des sondages syndicaux				
12. Autre?				

Selon vous :

- Quels sont les trois principaux endroits/moments où vous communiquez avec les membres? Pourquoi?
- Quels sont les trois les plus rares? Pourquoi?
- Que pourriez-vous faire pour renforcer les liens avec les membres?

Comment les délégués syndicaux créent-ils des liens?

Allez là où sont les membres.

- Accueillez les nouveaux employés et orientez-les.
- Passez du temps là où les membres se rassemblent : salle de repas, zones fumeur, etc.
- Dressez une carte de votre lieu de travail indiquant où vos membres travaillent. Visitez tous les secteurs et présentez-vous à tous les Métallos.
- Faites en sorte qu'on vous remarque : Dites aux membres que vous êtes déléguée/délégué. Portez le logo des Métallos bien en vue pour qu'ils le voient.
- Soyez disponible : Faites-leur savoir où vous êtes, et quand et comment ils peuvent vous joindre.

Écoutez

- Présentez-vous comme déléguée/délégué syndical.
- Engagez une conversation tout simplement pour écouter.
- Les conversations peuvent être brèves; vous devriez retourner un autre jour pour une autre conversation!
- Renseignez-vous sur les membres en tant que collègues : Qu'aiment-ils le plus de leur travail? Quelle expérience ou formation ont-ils acquise? Quels sont leurs espoirs et rêves pour l'avenir?
- Renseignez-vous sur les membres en tant que personnes : Qu'aiment-ils faire quand ils ne travaillent pas? Que pensent-ils de la localité?
- Renseignez-vous sur les membres en tant que membres : Qu'aimeraient-ils savoir au sujet de leur syndicat? Selon eux, qu'est-ce que notre syndicat pourrait améliorer?

Poursuivez et nouez des liens

- Effectuez un suivi sur ce que vous avez entendu dans des conversations antérieures : «La dernière fois que nous nous sommes parlés, vous avez relaté cet horrible accident qui s'est produit dans le lieu de travail, pas loin d'ici. Voici un dépliant sur la sécurité que notre syndicat a réalisé.»
- Ayez au moins trois conversations avec un membre avant de lui demander de faire quelque chose!
- Établissez un lien entre toute demande et les intérêts ou l'expérience du membre.
- Souvenez-vous du nom des membres, de leur date de naissance, d'autres événements et informations clés.

Comment écoutons-nous?

45 minutes

Objectifs :

- Mettre en pratique des techniques visant à engager et à mobiliser les membres en vue d'objectifs communs
- Être en mesure de renforcer la présence des Métallos dans le lieu de travail et la localité

Notes à l'intention des animatrices et animateurs :

- **Invitez** les participantes et participants à se jumeler à une personne avec qui ils n'ont pas travaillé aujourd'hui, et donnez-leur 5 minutes pour remplir la feuille d'exercice intitulée «Être à l'écoute» dans leur manuel.
- **Après 5 minutes, demandez** à chaque groupe d'indiquer à tour de rôle deux de leurs réponses à la première question. Notez-les. Ensuite, demandez-leur d'indiquer une de leurs réponses à la deuxième question. Notez-les.
- **Si personne ne le mentionne, demandez** «Qu'en est-il des préjugés, ou des différences d'âge ou de race?».
- **Demandez-leur** ce qui saute aux yeux dans leurs réponses. Encerchez les indicateurs d'écoute et les situations les plus difficiles qui reviennent très souvent.
- **Inscrivez** «Conseils pour bien écouter» comme titre sur une feuille mobile. Demandez aux participants d'aider à rephraser leurs réponses aux deux questions afin de créer une liste de bonnes pratiques d'écoute.
- **Invitez-les** à copier ces conseils sur la feuille dans leur manuel.
- **Passez en revue** les pages intitulées «Autres conseils pour bien écouter» et «Facteurs qui influent sur l'écoute» dans leur manuel, et surlignez les facteurs que les participants n'ont pas mentionnés.

Conseils pour bien écouter

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.
- 6.
- 7.
- 8.
- 9.

Autres conseils pour bien écouter

- **Taisez-vous.** Vous ne pouvez écouter et parler en même temps.
- **N'interrompez pas les gens.** Donnez-leur le temps dont ils ont besoin pour s'exprimer.
- **Concentrez-vous...** sur les mots, les idées et les sentiments de la personne qui parle, non pas sur ce que vous allez dire ensuite.
- **Regardez la personne qui parle.** Montrez-lui que vous l'écoutez.
- **Essayez de mettre vos sentiments de côté,** en particulier s'ils sont essentiellement défensifs. Une attitude défensive constitue un obstacle à l'écoute.
- **Évitez les distractions.** Fermez votre téléphone et rangez-le. Placez des crayons, du papier et d'autres objets sur la table.
- **Partagez la responsabilité avec la personne qui parle.** Si vous ne comprenez pas, demandez-lui des explications.
- **Réagissez aux idées, non pas à la personne.** L'idée est peut être bonne, même si vous n'aimez pas la personne!
- **Écoutez LA FAÇON dont les choses sont dites** (les sentiments sous-jacents), non pas seulement CE QUI est dit.
- **Ne tirez pas de conclusions hâtives.** Ne présumez pas que les gens :
 - Utilisent les mêmes mots que vous, ou les utilisent dans le même sens. Vérifiez ce qui en est.
 - N'ont pas dit ce qu'ils pensaient, mais que vous savez ce qu'ils voulaient dire.
 - Mentent parce qu'ils ne voient pas les choses sous le même angle que vous.
 - Sont agressifs quand ils présentent leurs idées avec enthousiasme.

Facteurs qui influent sur l'écoute

Identités sociales différentes. Les différences de classe, de sexe, de race, d'âge et de langue influent sur la façon dont nous entendons ce qu'une personne dit, et les façons dont nous tentons de communiquer. Les stéréotypes que les gens entretiennent les uns envers les autres influent sur la communication. (Par exemple, «les jeunes ne connaissent rien», ou «les femmes travaillent seulement pour dépenser».) Si vous êtes un jeune ou une femme membre qui doit écouter une personne qui croit en ces stéréotypes, vous pourriez avoir de la difficulté à entendre autre chose.

Troubles physiques et d'apprentissage. Un membre qui porte une prothèse auditive peut éprouver de la difficulté à entendre dans une salle bondée de monde. Une personne malvoyante peut ne pas être capable de lire ce qui est écrit au tableau noir ou au tableau à feuilles mobiles pendant une réunion. Les salles ne sont peut-être pas accessibles aux personnes qui se déplacent en fauteuil roulant. Les personnes handicapées doivent souvent composer avec le malaise que ressentent les autres face à leur handicap. Il s'agit de réels obstacles à une communication efficace.

Épithètes et suppositions. Nous utilisons souvent des épithètes pour désigner les gens selon leur expérience passée ou des oui-dire. Nous disons automatiquement : «C'est Jean qui débite encore sa diatribe sur la cotisation», et cessons d'écouter ce que Jean a d'autre à dire. Ou bien, nous présumons savoir comment les gens se comporteront. «Ça ne sert à rien de parler à Jeanne. Elle s'opposera à la campagne.»

Situations personnelles. Les difficultés à la maison, la maladie ou se sentir déprimé touchent tous les capacités d'écoute des gens.

Le lieu de travail et le syndicat. Des violations contractuelles généralisées, une surcharge de travail, un environnement de travail empoisonné ou des négociations contractuelles difficiles peuvent complètement dissuader les membres de s'exprimer. Tout au moins, ces facteurs peuvent les rendre amers ou les décourager quand ils décident de communiquer avec vous.

Climat politique. Le dénigrement systémique des syndicats dans les nouvelles, le silence des médias au sujet de leurs réalisations positives et les pertes d'emplois massives influent tous sur les opinions des membres et les préoccupations qu'ils soulèvent ou qu'ils taisent à leur égard.

S'exercer à écouter quand on préférerait ne pas le faire

60 minutes

Objectifs :

- Mettre en pratique des techniques visant à engager et à mobiliser les membres en vue d'objectifs communs
- Être en mesure de renforcer la présence des Métallos dans le lieu de travail et la localité

Préparation :

- Si possible, formez des groupes de quatre; sinon, un ou deux groupes de trois (avec un seul observateur)
- Sur une feuille mobile, inscrivez :
 - Qui?/Quoi?
 - Quand?
 - Où?

 - Pourquoi?
 - Comment?

Notes à l'intention des animatrices et animateurs :

- **Dites :**
 - Écouter ne signifie pas que vous ne devez rien dire.
 - Vous pourriez avoir à poser des questions et à rassurer les gens pour obtenir plus d'informations.
 - Une bonne écoute nous aide à aller au-delà des détails, dans les émotions et la motivation de l'autre personne.
 - Les émotions et la motivation sont comme les racines d'un problème. Les trouver nous aide à établir un lien plus serré avec l'autre personne.
- **Demandez à une ou un volontaire** de définir ce qu'est «une question à réponse libre». Passez en revue la feuille intitulée «Poser des questions à réponses libres» dans le Manuel des participantes et participants, en soulignant comment les éléments «qui, quoi, quand et où» et «quoi, pourquoi et comment» peuvent contribuer différemment à pousser une conversation plus loin.
- **Divisez les participants en groupes de quatre** afin qu'ils s'exercent à une écoute qui renforce la solidarité.

- **Lisez à haute voix** les instructions de la feuille d'exercice «Mettre en pratique une écoute qui renforce la solidarité». Demandez aux participantes et participants s'ils ont des questions à cet égard, et répondez-y au besoin.
- **Procédez** de la façon suivante :
 1. **Demandez-leur de lever la main** afin que vous puissiez déterminer qui jouera le rôle de membre, de délégué et d'observateur(s) dans chaque groupe.
 2. **Assignez un scénario** à chaque groupe. (Vous pouvez assigner un scénario différent au deuxième tour, ou demander aux groupes de garder le même scénario, mais d'utiliser une approche différente.)
 3. **Donnez-leur de deux à trois minutes pour se préparer** silencieusement à jouer leurs rôles.
 4. **Entamez les conversations.**
 5. **Signalez que les cinq minutes sont écoulées, et demandez aux groupes de discuter** à quel point la déléguée/le délégué a bien utilisé des questions à réponses libres, et à quel point ces questions ont bien aidé à découvrir les émotions et les motivations sous-jacentes de la/du membre.
 6. **Mettez fin** à la discussion après 5 minutes.
 7. **Répétez ces étapes** une autre fois, en changeant les rôles. Les observateurs jouent le rôle du membre et du délégué.
- **Une fois les deux rondes terminées** (environ 30 minutes), invitez chaque groupe à faire connaître leurs réponses à la question 5 de la feuille d'exercice. Quelles questions ont semblé particulièrement efficaces? Aidez les participants à déceler toute nouvelle tendance et à communiquer toute nouvelle idée sur une écoute qui renforce la solidarité.
- **Terminez en disant** : Il est essentiel d'être à l'écoute des membres et de réagir à leurs idées et préoccupations pour renforcer le syndicat.

Poser des questions à réponses libres

Afin d'encourager les membres à raconter leur histoire, posez des questions auxquelles ils peuvent répondre seulement «oui» ou «non».

Une question à réponse libre est introduite par des mots comme :

- **Qui** d'autre se trouvait dans l'atelier quand l'incident s'est produit?
 - **Quand** avez-vous remarqué le problème pour la première fois?
 - **Où** se trouvait la boîte quand vous l'avez vue pour la dernière fois?
-
- **Qu'est-ce** que le directeur a fait ensuite?
 - **Pourquoi** avez-vous quitté la salle?
 - **Comment** vous êtes-vous senti?

Certaines questions à réponses libres sont meilleures que d'autres pour provoquer une réflexion et une analyse plus approfondies. En utilisant les mots qui, qu'est-ce que/quoi/quel, quand et où, vous obtiendrez des détails de base. **Quoi, pourquoi et comment peuvent vous aider à approfondir le sujet.** Par exemple, voyez la différence :

Quel est le nom de la directrice?	▶	Quel type de style de gestion utilise-t-elle?
Depuis combien de temps vous traite-t-il de «stupide»?	▶	Comment vous sentez-vous quand il vous traite de «stupide»?

Feuille d'exercice : Mettre en pratique une écoute qui renforce la solidarité

En groupe :

1. **Décidez qui assumera le rôle** d'observatrice(s)/d'observateur(s), de membre et de déléguée/délégué syndical.
2. **Lisez** le scénario qui vous a été attribué.
3. **Prenez quelques minutes pour vous préparer à jouer votre rôle :**
 - Les observatrices/observateurs réfléchissent à de bonnes questions à réponses libres et se préparent à écouter la déléguée/le délégué à en poser.
 - La/le membre se met dans la peau de la personne dont il est question dans le scénario.
 - La déléguée/le délégué se prépare à poser de bonnes questions à réponses libres et à écouter. N'essayez pas immédiatement de résoudre le problème. Voyez plutôt si vous pouvez déterminer les causes ou les motivations à l'origine de la préoccupation de la/du membre en posant des questions à réponses libres.
4. **Ouvrez la conversation** quand l'animatrice/l'animateur vous dira de commencer et ne vous arrêtez pas avant qu'elle/il vous signale que le temps est écoulé.
5. **Par la suite, discutez de ce qui suit** : Avec quelle efficacité la déléguée ou le délégué ont-ils utilisé des questions à réponses libres? Ces questions ont-elles permis de découvrir les émotions et motivations sous-jacentes de la/du membre? Comment?

Scénarios : Mettre en pratique une écoute qui renforce la solidarité

1. Vous avez une longue liste de plaintes contre un collègue qui travaille toujours tellement lentement. Vous avez l'intention d'en faire part à la direction si le syndicat ne fait rien à ce sujet.
2. Vous vous êtes brisée un os du pied et la blessure met plus de temps à guérir que prévu. Votre superviseur vous appuie, cependant, il vous demande de lui fournir plus d'informations médicales afin qu'il puisse répondre à vos besoins. Vous êtes terrifiée à l'idée de donner accès à votre dossier médical parce que vous avez souffert d'une maladie mentale dans votre jeunesse. La maladie n'est jamais revenue, mais vous savez ce qu'en penseront vos collègues s'ils l'apprennent.
3. Quand d'autres membres commencent à parler du syndicat, vous changez toujours de sujet. Vous craignez même de prendre un dépliant ou un macaron du syndicat. Un jour, alors que vous êtes seul avec la déléguée syndicale dans la salle de repos, elle vous demande pourquoi. Vous lui répondez : «D'où je viens, je connais des personnes qui ont été tuées pour avoir parlé de syndicats!»
4. (Facultatif) Jouez le rôle d'un membre que vous avez eu de la difficulté à écouter.

Renforcer la solidarité et établir une présence syndicale

60 minutes

Objectifs :

- Mettre en pratique des techniques visant à engager et à mobiliser les membres en vue d'objectifs communs
- Être en mesure de renforcer la présence des Métallos dans le lieu de travail et la localité
-

Matériel :

- Vidéo : Ce qu'il ne faut pas faire de Kevin Milsip – (4 min 5 s)
-
- Préparation :
- Intitulez une feuille mobile «Idées pratiques pour maintenir la présence du syndicat et le dialogue avec ses membres».
- Réduire le nombre de choix d'activités en fonction de la taille et de l'historique du groupe (p. ex., si tous les participants sont de la même section locale et que cette dernière possède un programme d'orientation des nouveaux membres perfectionné, n'incluez pas cette option).
- Dressez une liste des choix d'activités et affichez-la à l'avant de la classe.
 - A. Élaborer un plan pour un programme d'orientation des nouveaux membres comportant de nombreuses questions à réponses libres.
 - B. Élaborer un sondage pour en apprendre davantage sur ce que les membres pensent et veulent.
 - C. Organiser une activité sociale qui plaira aux membres et à leurs familles.
 - D. Planifier un «exercice de fin» de cours, de conférence, de campagne, ou sur un enjeu, pouvant se faire pendant une pause-café de 15 minutes.
 - E. Concevoir une affiche pour présenter le lieu de travail et la structure de la section locale à tous les membres.
 - F. Établir un plan visant à permettre aux délégués de la section locale de se présenter aux membres, de maintenir le dialogue et d'assurer la présence d'un délégué dans le lieu de travail.

Notes à l'intention des animatrices et animateurs :

- **Formez des groupes de trois** pour que les membres échangent sur leurs réponses aux questions du sondage de ce matin, au bas de la page, «Quand parlez-vous aux membres?», et qu'ils en discutent.

- **Demandez** aux groupes de répondre aux questions suivantes et d'en discuter :
 - Quels sont les trois endroits/moments auxquels ils ont répondu «jamais»?
 - Qu'est-ce qui entrave la communication actuellement à ces endroits/moments?
 - Que pourriez-vous changer pour renforcer la communication avec les membres et rendre notre syndicat encore plus présent?
 - Après 10 minutes de discussion, écrivez vos idées afin d'en faire part au reste du groupe.
- **Après 10 minutes, invitez** les groupes à présenter leur compte rendu. Sur une feuille mobile, dressez une liste des «idées pratiques pour maintenir la présence du syndicat et le dialogue avec ses membres». Cochez les idées qui reviennent chez les divers groupes.
- **Reportez-vous** aux catégories de l'exercice «Établir des liens et une présence syndicale» dans le Manuel des participantes et participants.
- **Dites :**
 - J'aimerais attirer votre attention sur les «Règles d'engagement» dans votre manuel. Ces règles s'appuient sur l'expérience d'un expert en sondages qui travaille pour le compte des Métallos et d'autres syndicats.
 - Voici une des leçons qu'il a apprises : Plus nous fournissons de l'information sur le syndicat aux membres, leur demandons d'exprimer leurs opinions ou les invitons à des activités syndicales, plus ils sont susceptibles de se sentir engagés envers leur syndicat.
- **Expliquez :**
 - Nous voulons que vous planifiez une activité permettant d'établir des liens avec les membres, de renforcer la solidarité et de rehausser la présence du syndicat dans le lieu de travail.
 - Vous pouvez choisir l'activité sur laquelle vous aimeriez travailler, afin que vous fassiez quelque chose de pertinent à votre section locale.
 - Vous avez 30 minutes pour faire l'exercice, après quoi vous la présenterez au reste du groupe.
- **Visionnez la vidéo** de Kevin Milsip – «Ce qu'il ne faut pas faire» pour montrer des exemples d'une planification d'activités à long terme qui ne fonctionne pas.
- **Demandez :** Quel est son message sur la façon d'engager la participation des membres? Y avait-il des expressions que vous n'avez pas comprises? (Veillez à ce que les participants comprennent ce que «rêves inachevés», «le crieur public» et «l'avalanche de faits» signifient.)
- **Montrez la feuille mobile comportant la liste** des choix. Incitez le groupe à y ajouter d'autres «idées pratiques» provenant de leurs comptes rendus antérieurs, et à former des équipes de travail comportant chacune de deux à quatre membres.

- (Pendant que les participants travaillent et qu'ils présentent leurs idées, préparez une feuille mobile comportant le nom de chaque activité, le nom des participants qui y ont travaillé et quelques détails clés du plan. Sauvegardez la feuille mobile pour usage ultérieur au cours de l'activité «Obtenir des résultats concrets à la section locale».)
- **Après 30 minutes, les groupes présentent** leurs activités au groupe entier afin d'obtenir des commentaires et des applaudissements. Posez des questions afin de vous assurer que le plan aborde vraiment la façon de renforcer les liens avec les membres.
- **Terminez en disant :**
 - Plus nous écoutons les membres et leur fournissons de l'information au sujet de notre syndicat, plus ils ont le sentiment d'en faire partie, et plus il devient solide.
 - La feuille intitulée «Mes membres sont répartis dans plusieurs lieux de travail!» dans votre manuel donne de bonnes suggestions si les emplacements géographiques constituent un problème.
 - Tout ce que les délégués peuvent faire pour écouter et nouer des liens contribuera à renforcer la solidarité et notre syndicat.
 - Plus tard dans le cours, nous verrons comment vous pouvez travailler avec les dirigeantes et dirigeants de votre section locale pour mettre vos plans en œuvre.

Établir des liens et une présence syndicale au travail

Créez des occasions d'être à l'écoute

- Elaborez un sondage simple et confidentiel afin d'obtenir les opinions des membres et de l'information sur les dangers pour la santé, le comportement des superviseurs, les besoins de formation, etc. Dressez un sommaire des résultats et faites-en rapport aux membres, en leur posant quelques questions sur des actions de suivi susceptibles de fonctionner pour eux.
- Tenez des conversations informelles avec des membres à l'heure du dîner ou avant/après les quarts afin de connaître leurs opinions sur des questions sociales plus générales, comme les services de garde, les forces policières, l'économie, et ainsi de suite.

Ouvrez le dialogue en vous présentant comme délégué syndical

- Remettez votre carte professionnelle (si vous l'avez réalisée vous-mêmes, ça va) indiquant votre nom, votre titre (déléguée/délégué) et vos coordonnées à chacun des membres à votre lieu de travail.
- Rencontrez tous les nouveaux membres de votre aire de travail qui font leurs débuts dès leur première journée :
 - Présentez-vous et souhaitez-leur la bienvenue.
 - Offrez-leur de répondre à toutes les questions qu'ils pourraient avoir.
 - Invitez-les à se joindre à vous pour un dîner ou une pause-café afin de rencontrer d'autres collègues.
- Prenez le temps de vous informer des intérêts des membres et de leur vie en dehors du travail.

Échangez de l'information

- Collaborez avec les dirigeants de votre section locale à former des Equipes de communication et d'action ou à redynamiser celles qui existent déjà.
- Encouragez votre section locale à créer une page Web, un bulletin d'information, un dépliant ou une liste de distribution par courriel dans le but de diffuser les nouvelles. Allez à www.usw.ca/member/resources?id=0013 pour trouver des idées de modèles gratuits de pages Web.
- Chaque section locale reçoit régulièrement de la documentation du Bureau national du syndicat, notamment des affiches, des formulaires d'inscription aux congrès ou conférences et d'autres informations. Posez-les sur les tableaux d'affichage du syndicat ou faites-en des copies et distribuez-les.

- Transmettez l'information sur le syndicat ou celle qu'il vous communique sur les bourses d'études, les cours, les congrès et conférences à venir, ainsi que les nouvelles et les histoires de réussite.
- Négociez le droit d'avoir un ou plusieurs tableaux d'affichage syndicaux, et faites-y toujours paraître les informations les plus récentes et les logos des Métallos.
- Utilisez et affichez du matériel audiovisuel, comme des schémas des diverses zones de travail de la section locale, le nombre de membres, le type d'emploi qu'ils occupent.

Mettez sur pied une séance d'orientation des nouveaux membres

- Encouragez la section locale à mettre sur pied un programme formel « d'orientation des nouveaux membres ».
- Demandez à votre bureau de district ou au Bureau national canadien du syndicat de vous faire parvenir des trousseaux pour les nouveaux membres.

Affichez le logo du Syndicat des Métallos

- Distribuez des macarons, tasses à café, t-shirts, affiches, cartes postales, carnets d'adresses, agendas, vestes, casquettes et d'autres articles comportant le logo du syndicat. Vous pourriez adapter les articles à une campagne ou un enjeu local. Le bureau du district peut vous donner le nom de fournisseurs syndiqués, ou vous pouvez visiter le magasin du syndicat en ligne à www.usw.ca/member/store.

Organisez des activités sociales en dehors du travail

- Encouragez les membres à proposer des rencontres sociales ouvertes à tous les membres en dehors des heures de travail et auxquelles ils se sentiraient tous à l'aise de prendre part, comme une soirée d'amateurs, un groupe théâtral, des films à midi, une danse/discothèque, des sports d'équipe.
- Encouragez la section locale à organiser des activités saisonnières, selon les coutumes de vos membres, et de l'endroit où vous êtes. Il pourrait s'agir d'une journée à la cabane à sucre, d'une partie de cricket, de fers ou de soccer, d'un pique-nique, d'une journée de pêche, d'un concours de photos, d'une épluchette de blé d'Inde, d'une partie de quilles ou de divers types d'excursions familiales.

Organisez des activités sociales au travail

- Encouragez la section locale à organiser un barbecue ou un dîner, une discussion à l'heure du dîner, une clinique de sang, une campagne de soutien à une banque alimentaire ou à un refuge pour femmes battues.

«Mes membres sont répartis dans plusieurs lieux de travail!?!»

Les sections locales composées, les sections locales nationales et celles de lieux de travail ayant d'immenses installations ou fonctionnant avec de nombreuses équipes doivent surmonter des défis particuliers pour procurer aux membres un sentiment d'appartenance au groupe entier. Voici certaines idées pour aider les travailleuses et travailleurs à apprendre à se connaître et à connaître leur section locale :

- ✓ **Adaptez la structure à la situation.** Par exemple, confiez la responsabilité d'un ou de plusieurs édifices ou d'équipes différentes à d'autres personnes.
- ✓ **Utilisez du matériel audiovisuel** pour montrer qui fait partie de la section locale, y compris des schémas des divers lieux de travail, le nombre de membres, le type d'emploi qu'ils occupent.
- ✓ **Etablissez une chaîne téléphonique ou une liste d'adresses courriel.**
- ✓ **Organisez des visites à pied guidées** pour montrer aux membres leur lieu de travail ou créez une carte virtuelle sur la page Web de la section locale.
- ✓ **Tenez des réunions d'information** pour chaque édifice, groupe d'édifices ou équipe.
- ✓ **Envoyez des membres de différentes unités, équipes ou installations** suivre le même cours syndical.
- ✓ **Fournissez des documents personnalisés** pour chaque lieu de travail.

Ça ne sert à rien de lui parler!

30 minutes

Objectif :

- Mettre en pratique des techniques visant à engager et à mobiliser les membres en vue d'objectifs communs
-

Notes à l'intention des animatrices et animateurs :

➤ Dites :

- Donc, à cette étape, y en a-t-il parmi vous qui pensent : «C'est bien beau de dire "écoutez et posez de bonnes questions", mais je connais ces gars-là depuis 20 ans. On ne s'aimait pas à la maternelle, et on ne s'aime toujours pas aujourd'hui. Je ne peux pas dialoguer avec eux.»
- Ou : «Nous avons des membres qui veulent seulement se plaindre du syndicat, et je n'ai pas besoin de toute cette négativité dans ma vie!»
- (Demandez que les personnes concernées lèvent la main.)
- S'il ne s'agit pas de ce type de problèmes, il pourrait y avoir dans la section locale d'autres membres réputés pour être difficiles, d'une manière ou d'une autre.
- Parlons-en parce que ce problème existe vraiment.

➤ Demandez :

- Qu'est-ce qui est difficile ou déplaisant quand vous parlez à ce type de membres? [Vous recherchez des réponses comme : Rien de productif ne se produit. C'est une perte de temps. J'ai mieux à faire. Rien de ce que je puisse dire ne va les faire changer d'idée. Leur parler me déprime, etc.]
- Quel est le désavantage de les éviter? Quelles en sont les conséquences pour le syndicat? [Vous recherchez des réponses comme : Ils parlent négativement de notre syndicat à d'autres membres, qui n'entendent jamais le contraire. Ils créent leur propre «équipe» ou groupe, et ils causent des problèmes dans la section locale. Ils influencent les nouveaux membres qui travaillent avec eux, etc.]
- Quelles bonnes questions pourrions-nous poser au cours d'une conversation ou quelles invitations pourrions-nous lancer à ces membres qui seraient susceptibles de changer leurs habitudes, ne serait-ce même que pour quelques minutes?

➤ Terminez en disant :

- Nous ne pouvons nous permettre d'ignorer des groupes parmi nos membres, même si nous sommes vraiment tentés de le faire.

- Une déléguée ou un délégué efficace ira là où sont les membres, les écouteront avec intention et tirera parti de ces conversations pour nouer des liens entre les membres et notre syndicat.
- Le lien pourrait s'appuyer sur quelque chose qui n'a vraiment rien à voir avec le travail, comme un sport ou un loisir. Il pourrait en fait s'agir du meilleur moyen de bâtir une relation avec une personne qui n'aime absolument pas le syndicat.
- Soyez ouverts aux présumés membres difficiles. Vous pourriez entendre d'eux des idées ou perspectives utiles que vous n'entendriez pas de membres qui sont en accord avec vous.
- Pour la plupart des membres, leur délégué est «le syndicat». C'est par son intermédiaire qu'ils s'en rapprocheront et apprendront à le connaître.
- S'ils constatent que vous les écoutez et les respectez, ils seront plus susceptibles de vous retourner la pareille. Il s'agit d'une importante base pour la mobilisation.

Récapitulation de la journée

15 minutes

Objectif :

- Déterminez les leçons apprises aujourd'hui et renforcez-les
-

Notes à l'intention des animatrices et animateurs :

- **Demandez** : Réfléchissez à une chose que vous avez apprise aujourd'hui qui vous sera utile dans votre travail à votre section locale.
- **Déplacez-vous dans la salle de classe** pour entendre les réponses.
- **Rappelez** aux participantes et participants l'heure de début du cours demain.

Jour 2

Démarrage

30 minutes

Objectif :

- Créer un climat agréable dans la salle de cours

Notes à l'intention des animatrices et animateurs :

- **Souhaitez de nouveau la bienvenue** aux participantes et participants.
- **Demandez-leur de fermer leur manuel.**
- **Tout en vous déplaçant dans la salle, demandez-leur** s'ils se rappellent les activités clés d'hier, et dans l'ordre si possible. Quel était le lien de chacune avec le rôle de la déléguée et du délégué des Métallos. (Soyez prêts à les questionner pour obtenir des détails supplémentaires et déterminer les raisons qui ont fait qu'une activité précise se soit avérée utile ou pertinente pour les délégués.)
- **Résumez brièvement** les principaux points que vous avez entendus, en établissant le lien avec les objectifs abordés hier : mettre en pratique des techniques visant à engager et à mobiliser les membres en vue d'objectifs communs, et être en mesure de renforcer la présence des Métallos dans le lieu de travail et la localité.

Règles d'engagement

30 minutes

Objectif :

- Mettre en pratique des techniques visant à engager et à mobiliser les membres en vue d'objectifs communs

Notes à l'intention des animatrices et animateurs :

➤ Dites :

- Pour donner suite à nos discussions d'hier sur les techniques visant à engager et à mobiliser les membres, passez à la page intitulée «Règles d'engagement» dans votre manuel.
 - Les règles proviennent d'un rapport rédigé par un expert en sondages qui travaille pour le compte du Syndicat des Métallos et d'autres syndicats.
 - Veuillez la lire individuellement et tracer une étoile à côté de l'énoncé qui, selon vous, est essentiel pour nouer des liens avec les membres de votre section locale.
- **Une fois la lecture du document terminée, invitez des volontaires à révéler quelle section ils ont choisie. Veillez à ce qu'ils expliquent leur choix et comment ils utiliseraient l'information auprès des membres à leur lieu de travail.**

Règles d'engagement

Voici certains conseils à garder à l'esprit dans vos démarches pour mobiliser les membres :

Demandez, n'imposez rien.

L'important n'est pas ce que « nous pensons », mais bien ce que nos membres pensent. On ne persuade personne en parlant, c'est plutôt en écoutant qu'on y arrive.

- Selon un sondage de janvier 2014, 63% des membres les plus actifs dans leur syndicat se rappellent qu'on leur ait demandé leur opinion « au sujet des actions ou des plans du syndicat » dans les six derniers mois.
- En comparaison, seulement 33% des membres inactifs se sont fait demander ce qu'ils pensaient.

Demandez-le chaque fois.

- Dans le sondage de janvier, 53% des membres les plus actifs ont indiqué s'être fait offrir récemment des occasions d'assister à un cours, à une conférence « ou à une autre activité du syndicat ».
- Plus nous fournissons de l'information sur le syndicat aux membres, leur demandons d'exprimer leurs opinions ou les invitons à des activités syndicales, plus ils sont susceptibles de se sentir engagés envers leur syndicat.

Dans votre section locale, une personne devrait continuer de demander aux membres s'ils veulent volontairement offrir de jouer un rôle dans le syndicat. Ont-ils des idées qui pourraient améliorer le fonctionnement du syndicat? Seraient-ils intéressés à faire connaître leurs opinions sur d'autres aspects de la vie du syndicat?

Posez-leur les questions en personne, ou invitez-les à remplir un bref sondage. (Leur remettre une enveloppe pour y insérer le sondage montre que le syndicat veut qu'ils soient ouverts et honnêtes.)

Expliquez pourquoi : dites, c'est parce que...

Si vous désirez recevoir une réponse positive, donnez-leur une bonne raison. Les gens tiennent réellement compte de la valeur de votre raisonnement quand ils décident de quelle façon répondre à une demande.

Voici un exemple d'une bonne raison : « Aimerez-vous diriger une discussion sur ce sujet dans notre syndicat? Je vous le demande **parce que** vous êtes l'experte

en la matière.» Ou bien, «Vous présenteriez-vous comme trésorière?» Je vous le demande **parce que** les gens savent que vous avez fait un excellent travail au conseil de l'église.»

Faire participer les membres ne signifie pas que vous leur demandez d'appuyer le syndicat.

C'est plutôt le contraire : «Que peut faire notre syndicat pour vous soutenir?» Au lieu de dire : «Le syndicat est important pour vous», dites : «Il est important que vous fassiez partie de notre syndicat.»

Ce sont les gens qui incitent les membres à s'engager.

Non pas les dépliants, les annonces, les sites Web ou les courriels. Aucune autre ressource n'est plus puissante que les délégués syndicaux et les autres membres.

Autres questions à poser ou choses à dire :

- Notre syndicat fait face à un problème – vous pouvez l'aider.
- Sur quoi aimeriez-vous travailler au sein de notre syndicat?
- Avec qui aimeriez-vous travailler à ce projet?
- Avez-vous besoin de quelque chose pour mieux accomplir votre travail?
- Que pensez-vous de [cette nouvelle loi, ce changement dans votre travail, la nouvelle politique de la direction, etc.]?
- Que recommandez-vous à notre syndicat de faire à ce sujet?
- Qu'est-ce qui vous empêche de jouer un rôle dans notre syndicat ou d'y accomplir quelque chose qui vous tient à cœur?
- Merci de faire partie de «notre» syndicat (ou de «votre syndicat», non pas «du syndicat»).

*(Adapté du rapport d'avril 2014 de Marc Zwelling,
Vector Research, au Syndicat des Métallos)*

Revue du cours Les délégués syndicaux à l'œuvre I

45 minutes

Objectif :

- Revoir certains concepts clés du cours Les délégués syndicaux à l'œuvre I

Matériel :

- Quatre marqueurs
- (Facultatif) Crécelle ou sonnerie pour signaler que le « temps » est écoulé
-

Préparation :

- Lisez les quatre feuilles-ressources pour cette activité.
- Intitulez quatre feuilles mobiles comme suit :
 - Points clés que je connais sur les droits des délégués
 - Points clés que je connais sur la façon de consulter une convention collective
 - Points clés que je connais sur les griefs
 - Points clés que je connais sur les enquêtes
- Collez chacune des feuilles à différents endroits sur le mur de la salle. Placez un marqueur en dessous.

Notes à l'intention des animatrices et animateurs :

- **Dites** : Dans environ une heure, nous ferons une activité importante sur les griefs. Puisqu'ils ont constitué le thème principal du cours de niveau I, nous allons passer en revue certains sujets que le cours a abordés, notamment les droits des délégués syndicaux, savoir consulter une convention collective, les griefs et les enquêtes.
- **Invitez les participants à se tenir debout** devant une des quatre feuilles mobiles, en nombre quasi égaux.
- **Expliquez** :
 - Dans chaque groupe, discutez des points clés que vous avez appris à ce sujet dans le cours de niveau I, et par expérience.
 - Choisissez une ou un porte-parole pour les écrire sur la feuille.
 - Vous aurez environ cinq minutes à chaque feuille. L'animateur ou l'animatrice vous indiquera quand les cinq minutes seront écoulées, et vous passerez ensuite à la prochaine feuille en vous déplaçant dans le sens horaire.
 - Lisez ce que le groupe précédent a écrit. Discutez-en et ajoutez ce qui manque selon vous.

- **Signalez** que les cinq minutes sont écoulées. Répétez l'exercice jusqu'à ce que tous les groupes aient travaillé à chacune des quatre feuilles.
- **En passant d'une feuille à l'autre, invitez le groupe entier** à se tenir suffisamment près pour être capable d'y lire les commentaires. Passez en revue les points clés, ajoutant toute information manquante (d'après les feuilles-ressources des animatrices et animateurs) ou interrogez-le sur tout point qui ne semble pas clair ou qui semble incorrect.
- **Demandez** : Quelles occasions ces quatre sujets offrent-ils de bien écouter et de renforcer la solidarité?
- **Demandez-leur** de lever la main pour répondre à la question : «Combien d'entre vous ont traité un grief après avoir suivi le cours de niveau I? Rempli un formulaire de grief? Quels ont été les résultats?»
- **Rappelez aux participants** que le manuel du cours de niveau I comprenait un modèle de libellé de grief qui se trouve aussi dans le manuel de niveau II.
- **Félicitez-les** de s'en être rappelé, et invitez-les à retourner à leurs places.

Feuille-ressource des animatrices et animateurs : Points clés sur les droits des délégués (tirés du cours de niveau 1)

- La déléguée et le délégué syndical sont les égaux de l'employeur.
- Les délégués n'ont pas à demander la permission de l'employeur pour parler, entrer dans une salle de réunion ou s'asseoir.
- Vous n'avez pas à subir de l'intimidation ou de traitements abusifs de sa part.
- La loi interdit à l'employeur d'entraver ou de restreindre toute activité syndicale légitime à laquelle vous participez, de prendre des mesures disciplinaires ou de faire preuve de discrimination à votre égard en raison de celles-ci.
- La plupart des conventions collectives protègent l'activité syndicale, y compris le travail des délégués.
- D'ordinaire, les délégués peuvent déposer des griefs, assister aux réunions pour résoudre des problèmes et des griefs, et accompagner les membres à des réunions disciplinaires pendant les heures de travail. Lisez votre propre convention collective et adressez-vous à votre délégué en chef ou votre permanent si vous avez besoin de précisions.

Feuille-ressource des animatrices et animateurs : Points clés sur la façon de consulter une convention collective (tirés du manuel de niveau I)

- Lisez votre convention collective chaque fois que survient une question ou un problème. Bien qu'elle puisse comporter un article sur le sujet en question, vous trouverez souvent des clauses pertinentes dans d'autres parties de la convention.
- Lisez la convention dans son intégralité, ses diverses parties étant liées les unes aux autres.
- En cas d'un conflit potentiel, les dispositions qui s'appliquent en premier l'emportent sur les dispositions qui viennent plus tard, et les dispositions spécifiques l'emportent sur les dispositions générales.
- Les définitions au début de la convention collective peuvent servir à interpréter toutes les dispositions de la convention, à moins qu'une définition ou une exception particulière ne soit notée ailleurs dans la convention. Si un mot n'est pas défini, utilisez le sens ordinaire indiqué dans le dictionnaire.
- Votre convention collective est considérée comprendre tous les droits établis dans les lois sur les droits de la personne et celles relatives au travail.

Feuille-ressource des animatrices et animateurs : Points clés sur les griefs (tirés du manuel de niveau I)

- Il y a motif de grief lorsque l'employeur viole les droits d'une travailleuse ou d'un travailleur aux termes de la convention collective, du code des droits de la personne ou de toute autre loi relative au travail; et/ou lorsque le syndicat et l'employeur ne s'entendent pas sur l'interprétation, l'application ou l'observation de la convention collective, du code des droits de la personne, ou de toute autre loi relative au travail; ou lorsqu'une mesure disciplinaire est incorrecte, injuste ou excessive.
- Une préoccupation qui *ne relève pas* de ces trois éléments constitue seulement une plainte et ne peut pas faire l'objet d'un grief.
- Avant de décider si vous avez un grief ou seulement une plainte, menez une enquête approfondie.
- Le libellé idéal d'un grief est court et précis, et doit être signé et daté par les plaignants.
- Les quatre types de griefs sont : grief individuel (concerne une ou un membre); grief collectif (quand les droits de plusieurs membres sont violés de la même manière); grief de principe (quand l'employeur enfreint la convention collective d'une façon pouvant toucher toutes les personnes qu'elle vise; il s'agit d'ordinaire d'un problème d'interprétation); et grief syndical (quand les actions de l'employeur violent les droits du syndicat à titre d'organisation).
- Chaque grief, une fois signé, devient «la propriété du syndicat».

Feuille-ressource des animatrices et animateurs : Points clés sur les enquêtes (tirés du cours de niveau I)

- Interviewez la travailleuse ou le travailleur qui a déposé la plainte.
- Utilisez les six éléments d'une enquête : Qui, quoi, quand, où, pourquoi (est-ce un grief) et objectif.
- Remplissez la Fiche de renseignements du syndicat.
- Demandez au membre d'écrire sa version dans ses propres mots.
- Prenez de bonnes notes faciles à lire parce qu'une autre personne pourrait avoir besoin de les consulter et de les utiliser à l'avenir, à l'arbitrage, par exemple.
- Recueillez des déclarations de tous les témoins disponibles, notamment des cadres.
- Recueillez d'autres documents s'y rapportant, y compris du dossier personnel de la/du membre (avec sa permission écrite).
- Écoutez.
- Attention à vos propres hypothèses et préjugés. Assurez-vous de bien interpréter la situation ou de ne pas rejeter certains faits parce qu'ils ne correspondent pas à votre propre expérience.
- Ne remettez jamais à l'employeur des copies de la Fiche de renseignements du syndicat ou des déclarations de la plaignante/du plaignant.

Document tiré du cours Les délégués syndicaux à l'œuvre I :

Rédaction des griefs

Le libellé idéal d'un grief doit :

- **Être court et précis.** N'entrez pas dans les détails et n'étales pas non plus toutes les preuves et arguments sur le formulaire de grief. Vous pouvez le faire au cours des réunions avec les représentants de l'employeur.
- **Comporter quatre parties principales :**
 - Nom et autre information sur la plaignante ou le plaignant (« qui »)
 - Nature du grief (« quoi », « quand » et « où »)
 - Règlement visé (« objectif »)
 - Nature de l'infraction (« pourquoi »)
- **Être signé et daté par la plaignante ou le plaignant.**

Quelques détails importants :

- Commencez la description de la **nature du grief** comme suit : « J'ai un grief aux termes de la convention collective et/ou de toute loi applicable parce que _____ », et donnez une brève description du problème.
- **Le règlement visé par le grief :** « réparation entière et immédiate ».
Il est préférable d'utiliser une telle formulation, brève et percutante, plutôt qu'une longue liste. De cette façon, les délégués ne risquent pas d'oublier de points importants. Ils n'ont pas besoin d'inscrire sur la Fiche de renseignements du syndicat ce que la plaignante ou le plaignant recherche comme règlement, ni aucun point qu'elle ou il pourrait avoir omis, mais que les délégués savent qu'ils doivent inclure, comme le rétablissement de l'ancienneté perdue, des contributions au régime de retraite, etc. Ces détails doivent faire l'objet de discussions pendant les réunions sur les griefs avec la direction. Les délégués ne peuvent résoudre le problème de manière satisfaisante pour le syndicat s'ils ne savent pas ce que le syndicat cherche à obtenir!
- Dans la partie intitulée **violation de la convention**, inscrivez « Comprenant, mais sans s'y limiter _____ », ainsi que le numéro de l'article de la convention collective ou le nom de la loi applicable.

Tiré du cours Les délégués syndicaux à l'œuvre I :

Exemples de libellé de grief

Congédiement :

Nature du grief: J'ai un grief aux termes de la convention collective et/ou de toute loi applicable parce que j'ai été congédié sans motif valable.

Règlement demandé dans le grief: Réparation entière et immédiate.

Violation de la convention: Comprenant, mais sans s'y limiter (numéro de l'article pertinent ou nom de la loi qui s'applique).

Mesure disciplinaire (c.-à-d., avertissements, suspensions ou rétrogradations) :

Nature du grief: J'ai un grief aux termes de la convention collective et/ou de toute loi applicable parce que j'ai fait l'objet de mesures disciplinaires sans motif valable.

Règlement demandé dans le grief: Réparation entière et immédiate.

Violation de la convention: Comprenant, mais sans s'y limiter (numéro de l'article pertinent ou nom de la loi qui s'applique).

Affichage de postes (aucun affichage) :

Nature du grief: J'ai un grief aux termes de la convention collective et/ou de toute loi applicable parce que le poste de _____ n'a pas été affiché.

Règlement demandé dans le grief: Réparation entière et immédiate.

Violation de la convention: Comprenant, mais sans s'y limiter (numéro de l'article pertinent ou nom de la loi qui s'applique).

Affichage de postes (aucune nomination) :

Nature du grief: J'ai un grief aux termes de la convention collective et/ou de toute loi applicable parce que je n'ai pas été retenu pour le poste de _____ tel qu'affiché.

Règlement demandé dans le grief: Réparation entière et immédiate.

Violation de la convention: Comprenant, mais sans s'y limiter (numéro de l'article pertinent ou nom de la loi qui s'applique).

Salaire inapproprié :

Nature du grief: J'ai un grief aux termes de la convention collective et/ou de toute loi applicable parce que je n'ai pas été correctement rémunéré pour le travail exécuté.

Règlement demandé dans le grief: Réparation entière et immédiate.

Violation de la convention: Comprenant, mais sans s'y limiter (numéro de l'article pertinent ou nom de la loi qui s'applique).

Heures supplémentaires :

Nature du grief: J'ai un grief aux termes de la convention collective et/ou de toute loi applicable parce qu'on ne m'a pas demandé de faire des heures supplémentaires.

Règlement demandé dans le grief: Réparation entière et immédiate.

Violation de la convention: Comprenant, mais sans s'y limiter (numéro de l'article pertinent ou nom de la loi qui s'applique).

Mise à pied :

Nature du grief: J'ai un grief aux termes de la convention collective et/ou de toute loi applicable parce que j'ai été mis à pied de manière inappropriée.

Règlement demandé dans le grief: Réparation entière et immédiate.

Violation de la convention: Comprenant, mais sans s'y limiter (numéro de l'article pertinent ou nom de la loi qui s'applique).

Des personnes qui ne relèvent pas de l'unité de négociation effectuent du travail de l'unité :

Nature du grief: J'ai/Nous avons un grief aux termes de la convention collective et/ou de toute loi applicable parce que des personnes ne relevant pas de l'unité de négociation effectuent du travail de l'unité.

Règlement demandé dans le grief: Réparation entière et immédiate.

Violation de la convention: Comprenant, mais sans s'y limiter (numéro de l'article pertinent ou nom de la loi qui s'applique).

Exercice supplémentaire de rédaction d'un grief

30 minutes

Objectif :

- Passer en revue certains concepts clés du cours de niveau I
-

Préparation :

- Sur une feuille mobile, écrivez :
 - Nature du grief
 - Règlement demandé
 - Nature de la violation

Notes à l'intention des animatrices et animateurs :

- **Attirez l'attention** des participantes et participants sur les feuilles intitulées «Rédaction des griefs» et «Exemples de libellé de grief» dans leur manuel.
- **Demandez-leur** de former des groupes de deux ou de trois pour déterminer par écrit la «nature du grief», le «règlement demandé» et la «nature de la violation» dans le présent scénario (aussi dans leur manuel) : *«La section locale réalise qu'aucune personne de couleur compétente n'a été choisie pour recevoir de la formation sur le nouveau système informatique qui sera bientôt installé dans le lieu de travail. L'article 5 de la convention collective interdit la discrimination fondée sur la race et la couleur, entre autres motifs. La présidente vous demande de rédiger le libellé provisoire d'un grief de principe.»*
- **Après 10 minutes** ou quand tous les groupes auront terminé, demandez à une/un volontaire de lire à haute voix la «nature du grief». Écrivez-la au tableau à feuilles mobiles. Demandez aux autres s'ils veulent y apporter des modifications ou s'ils sont d'accord, la corrigeant au besoin. (Consultez la feuille-ressource des animatrices et animateurs ci-dessous.)
- **Répétez l'exercice** pour le «règlement demandé» et la «nature de la violation».
- **Demandez :**
 - Éprouvez-vous encore des difficultés à rédiger un grief? (Vérifiez auprès des autres s'ils font face aux mêmes problèmes et s'ils ont trouvé des moyens de les régler.)
 - À qui demandez-vous de l'aide pour rédiger ou revoir le libellé d'un grief? (Vous recherchez les réponses suivantes : principaux délégués, délégué en chef, président du comité des griefs, membre de l'exécutif de la section locale, permanent.)

Feuille-ressource des animatrices et animateurs

- Nature du grief : Nous avons un grief aux termes de la convention collective et/ou de toute loi applicable parce que l'employeur exclut les travailleuses et travailleurs de couleur de la formation en informatique.
- Règlement demandé : Réparation entière immédiate.
- Nature de la violation : Comprenant, mais sans s'y limiter, l'article 5 de la convention collective – OU – Comprenant, mais sans s'y limiter, l'article 5 de la convention collective et toutes les lois pertinentes.

Exercice supplémentaire de rédaction d'un grief

Indiquez la « nature du grief », le « règlement demandé » et la « nature de la violation » pour le scénario ci-dessous :

La section locale réalise qu'aucune personne de couleur compétente n'a été choisie pour recevoir de la formation sur le nouveau système informatique qui sera bientôt installé dans le lieu de travail. L'article 5 de la convention collective interdit la discrimination fondée sur la race et la couleur, entre autres motifs. La présidente vous demande de rédiger le libellé provisoire d'un grief de principe.

Griefs qui renforcent la solidarité

1 heure 15 minutes

Objectifs :

- Appliquer de bonnes techniques de communication, d'enquête et de discernement à des scénarios de griefs complexes
- Comprendre le rôle de la déléguée et du délégué syndical dans le traitement des plaintes de harcèlement
-

Préparation :

- Lisez les feuilles-ressources pour cette activité.
- Intitulez une feuille mobile : «Qu'espérons-nous retirer en déposant un grief?»

Notes à l'intention des animatrices et animateurs :

Première partie (10 minutes) :

- **Invitez** les participantes et participants à lire la feuille intitulée «L'éléphant dans le noir» de leur manuel.
- **Demandez** :
 - Quelle est la morale de cette histoire? (Vous recherchez des réponses comme :
 - En se limitant à un seul aspect, on ne peut brosser un portrait complet d'une situation.
 - Si nous agissons rapidement en fonction de nos premières perceptions rapides sans mener d'enquête, nous risquons de commettre de graves erreurs.)
 - Pouvons-nous appliquer cette conclusion au traitement des plaintes et des griefs des membres? (Vous recherchez la réponse suivante :
 - Oui, si nous prenons rapidement des décisions sans tenir compte de tous les aspects d'une situation, nous pouvons faire face à des problèmes.)
- **Dites** :
 - Les plaintes et les griefs peuvent être complexes.
 - Dans le cours de niveau I, nous avons étudié de nombreuses notions élémentaires sur les griefs : définitions, délais prescrits et processus.
 - Cependant les griefs sont beaucoup plus que de simples exercices bureaucratiques et administratifs.
 - Dans ce cours, nous voulons considérer les griefs comme d'importantes occasions de mobiliser et de renseigner nos membres.

- Nous voulons examiner les problèmes qui risquent de survenir si nous ne tenons pas compte de tous les aspects d'une situation.
- **Attirez l'attention** sur la question au tableau et demandez : «Qu'espérons-nous retirer en déposant un grief?»
- (Les participants pourraient répondre : «La plaignante/le plaignant obtient ce qu'elle/il veut.») Attendez d'autres réponses de leur part, comme celles ci-dessous. Encouragez-les à réfléchir davantage en leur posant la question : «Indiquez-en les effets sur la solidarité et le pouvoir du syndicat?»
 - Un grief permet de faire respecter et de renforcer la convention collective.
 - Il permet de contrôler ou de réduire le pouvoir de la direction.
 - La plaignante/le plaignant et les autres membres sont fiers et se sentent plus près de leur syndicat.
 - Les membres apprennent à connaître davantage leurs droits et le syndicat.
 - Les groupes de membres marginalisés sont appuyés, habilités et engagés.
 - Les délégués et les autres militants syndicaux acquièrent une plus grande confiance et ils aiment leur rôle.
 - Les processus et comités syndicaux fonctionnent efficacement.
 - La solidarité s'accroît, les membres se sentent plus unis.
 - La direction fait preuve d'un plus grand respect envers le syndicat.
 - Le problème est résolu en temps opportun.
 - Les ressources du syndicat sont bien dépensées.
- **Dites :**
 - Notez le nombre de points ayant trait à notre force collective et à quel point le processus de règlement des griefs peut unir davantage les membres et la section locale, et les rendre plus efficaces.
 - Nous ne voulons absolument pas que le contraire se produise! Nous ne voulons pas affaiblir la convention collective, décourager les membres, démoraliser les délégués et donner une mauvaise impression de notre syndicat.
 - Nous allons maintenant travailler sur des scénarios – basés sur des faits réels – où la décision d'agir rapidement et de déposer un grief aurait des résultats négatifs pour l'ensemble de l'unité de négociation.
 - Ces scénarios exigent une approche plus complexe, notamment de sensibiliser les membres et de renforcer la solidarité.

Deuxième partie : (45 minutes)

- **Divisez les participants** en groupes de trois et assignez-leur des scénarios. (Si les participants sont très nombreux, formez plus de groupes, mais assignez le même scénario à plusieurs d'entre eux.)
- **Lisez** à haute voix les instructions de la feuille de travail intitulée «Griefs qui renforcent la solidarité». Demandez-leur s'ils ont besoin d'explications, et répondez à leurs questions au besoin.
- **Après 20 minutes, invitez les groupes à lire** leur scénario à haute voix et à en donner un compte rendu. (Si plus d'un groupe a travaillé sur le même scénario, invitez les deux groupes à présenter les leurs, en alternant entre les groupes pour chacune des questions.) (Reportez-vous à la feuille-ressource intitulée «Compte rendu des scénarios» ayant trait aux points clés à souligner.)
- **Après le compte rendu du 3^e scénario, demandez** : Si vous appreniez que les membres du service sont toutes des personnes monoparentales et qu'elles ont convenu de l'horaire parce qu'avec l'ancien horaire, il était difficile pour elles d'obtenir des services de garde, réagiriez-vous différemment?
- **Demandez** :
 - Avez-vous trouvé difficile d'avoir à faire preuve d'ouverture d'esprit, à penser aux répercussions d'un problème sur des personnes autres que la plaignante ou le plaignant?
 - Comment avez-vous réussi à visualiser la situation dans son ensemble?
- **Terminez en disant** :
 - C'est grâce à la force et à l'action collectives que nous obtenons des droits dans les conventions collectives.
 - Par conséquent, nous devons toujours évaluer les besoins des membres individuels en fonction de leurs répercussions sur le groupe entier.
 - Il est difficile de prendre le temps de réfléchir et d'éviter de tirer des conclusions hâtives, en particulier quand on se sent surchargé.
 - Qui plus est, expliquer aux membres pourquoi nous ne déposons pas rapidement un grief prend du temps.
 - Exerçons-nous à tenir ce genre de conversations.

Troisième partie (20 minutes)

- **Demandez** : En vous appuyant sur le présent cours et votre propre expérience, nommez quelques-unes des meilleures pratiques pour bien écouter, renforcer la confiance et nouer des liens? (Déplacez-vous pour vérifier que les participants posent des questions à réponses libres et qu'ils ne fassent pas comme le «crieur public», et pour offrir d'autres conseils.)
- **Dites** :
 - Travaillons davantage sur le 3^e scénario.

- Pourquoi est-ce une situation délicate pour le syndicat? [Parce qu'il y a eu violation de la convention collective; tant la convention que le pouvoir du syndicat ont été affaiblis; un groupe de nos membres voulait que la violation se produise (jusqu'à maintenant); et les dirigeants syndicaux n'étaient pas au courant!]
- Comment une telle situation a-t-elle pu se produire sans que la section locale soit au courant? [Manque de communication entre la section locale et ce groupe de membres.]
- Le syndicat doit agir, ou il perdra la face et son pouvoir.
- Cependant, toute action pourrait aggraver la relation entre ces membres et le syndicat, et nous voulons améliorer la relation du syndicat avec ces membres.
- Préparez-vous à rencontrer deux des membres du service en question (joués par les animatrices/animateurs). Servez-vous de vos aptitudes à l'écoute pour tenter de créer une situation où ces membres se sentent compris ET sont disposés à travailler avec le syndicat pour résoudre la situation à leur service.
- **Demandez aux participants de placer** leurs chaises en cercle; donnez-leur 10 minutes pour discuter de la façon d'aborder la conversation. Ils devront trouver une/un volontaire pour en faire la démonstration.
- (Pendant que les participants se préparent, les animateurs discutent de ce que leurs personnages pourraient dire et ressentir.)
- **Après 10 minutes de préparation**, les animateurs placent des chaises dans le centre du cercle et invitent la/le volontaire à en apporter une et à se joindre à eux. Entamez la conversation tandis que les autres participants vous observent. (Si la/le volontaire éprouve des difficultés, elle/il peut demander de l'aide ou de se faire remplacer par une personne qui a de nouvelles idées.)
- **Après une conversation raisonnable, remerciez** la/le(s) volontaire(s).
- **Demandez au groupe entier :**
 - Quelles techniques d'écoute visant à nouer des liens ont été utilisées?
 - Quelle difficulté posait cette technique?
 - Qu'est-ce qui a bien fonctionné?
- **Terminez en disant :** Quand des membres prennent des mesures qui vont à l'encontre du bien collectif du syndicat, le simple fait de leur dire qu'ils n'ont pas pris une bonne décision ne les fera probablement pas changer d'idée. Vous devrez chercher davantage pour découvrir ce qui les a motivés, et vous devrez essayer de nouer des liens en vous appuyant sur leurs espoirs et leurs besoins.

Quatrième partie (facultative, si le temps le permet : 15 minutes)

- Demandez au groupe entier de déterminer la «nature du grief», le «règlement demandé» et la «nature de la violation» dans le 1^{er} scénario sur l'affichage de poste.

L'animatrice/l'animateur écrit sur la feuille mobile les réponses dont a convenues le groupe. (Reportez-vous à la feuille-ressource des animateurs et animatrices intitulée «Libellé d'un grief».)

Feuille-ressource des animatrices et animateurs : Compte rendu des scénarios

1^{er} scénario : Une membre de longue date veut déposer un grief. L'entreprise n'a pas retenu sa candidature à un poste affiché pour lequel elle possède toutes les qualifications et le plus d'ancienneté. Pendant l'enquête, on découvre que l'employeur a accordé le poste à un membre dans la vingtaine, ayant beaucoup moins d'ancienneté.

Points clés à souligner :

- Prenez soin de lire les clauses de la convention collective sur l'affichage des postes et l'ancienneté. Si la convention considère l'ancienneté (ou l'ancienneté et la nécessité de satisfaire toutes les exigences) comme facteur décisif dans les décisions d'embauche, vous avez véritablement un motif de grief et devriez recommander à la section locale d'en déposer un.
- Cependant, la situation pourrait soulever un conflit, en particulier si les relations entre les débutants et les plus anciens sont déjà tendues. Ce type de situation peut diviser les membres et les inciter à faire des commentaires du genre : «J'ai mis du temps à accumuler mon ancienneté, vous devez le faire aussi», et «Les anciens s'accrochent aux emplois dont les jeunes ont besoin pour faire vivre leurs familles; à quoi ça m'a servi de faire des études si je dois attendre et si je ne peux utiliser mes compétences?»
- La section locale devrait veiller à ce qu'une déléguée/un délégué travaille avec la membre de longue date sur son grief. Par la même occasion, elle devrait s'assurer qu'un autre délégué ou membre de l'exécutif s'entretienne avec le débutant qui a obtenu le poste afin qu'il comprenne bien qu'il ne s'agit pas d'une attaque personnelle. Déterminez ce qu'il pense de la situation. Laissez-le s'exprimer. Découragez d'autres membres de décrire la situation comme une lutte «entre les anciens et les jeunes».
- Déterminez ce que d'autres membres débutants pensent du processus d'embauche en général. Comprennent-ils pourquoi l'ancienneté est un des seuls systèmes permettant d'éliminer le favoritisme des pratiques d'embauche? Laissez-leur du temps et de l'espace pour parler de leurs espoirs et de leurs rêves d'avenir comme moyen de les aider et de faire en sorte que tous les membres de la section locale comprennent qu'ils ont une place au sein de notre syndicat.

2^e scénario : Un membre veut déposer un grief pour congédiement. Il compte 12 années de service et n'a jamais fait l'objet de mesures disciplinaires. Pendant l'enquête, on découvre que son employeur l'a congédié en raison de commentaires qu'il a inscrits sur sa page Facebook. Sa page ne comporte aucun paramètre de

confidentialité et il a beaucoup d'amis sur Facebook au travail et dans la collectivité. Dans le message, il parle de la colère qu'il ressent à l'égard d'une de ses collègues et décrit comment elle devrait être agressée sexuellement.

Points clés à souligner :

- Bien entendu, il est important de mener une enquête approfondie comme vous le feriez pour tout autre grief. Cependant, à moins qu'une autre personne n'ait piraté le compte Facebook du membre et écrit d'affreux messages, le membre en question est probablement coupable d'inconduite grave. Rien ne justifie la violence et une agression sexuelle. Par conséquent, la déléguée et le délégué ne devraient pas penser qu'il est convenable de chercher des preuves suggérant que la collègue «méritait» la colère du membre. Les femmes ne «méritent» jamais d'être agressées sexuellement.
- Le syndicat devrait déposer un grief pour tenter d'alléger la punition, ou tout au moins en vue d'obtenir de l'employeur la promesse de fournir à l'employé une lettre de référence neutre qu'il pourrait remettre à des employeurs éventuels. La situation conflictuelle ici est : Quel message la section locale envoie-t-elle au reste de ses membres et à la collectivité en général au sujet de sa position à l'égard des agressions sexuelles? Une autre situation potentiellement dangereuse et conflictuelle pourrait survenir si le plaignant et/ou ses amis/partisans faisaient en sorte que la collègue se sente responsable d'une manière quelconque du congédiement de cet homme.
- La section locale devrait veiller à ce qu'une déléguée/un délégué travaille avec le membre congédié. Par la même occasion, elle devrait s'assurer qu'un autre délégué ou membre de l'exécutif s'entretienne immédiatement avec la collègue qui doit se sentir extrêmement vulnérable, sinon terrorisée, par les messages sur Facebook. Rassurez-la en réitérant que le Syndicat des Métallos ne tolère pas ce comportement ni aucun autre type de violence contre les femmes. Demandez-lui ce que notre syndicat peut faire pour l'aider à se sentir en sécurité, tout en lui expliquant pourquoi nous avons également une obligation de représenter le membre congédié.
- Les autres femmes de la section locale et du lieu de travail pourraient aussi se sentir vulnérables par suite du comportement de ce membre. L'exécutif de la section locale, si possible avec le comité de la condition féminine, devrait approcher les membres féminins et leur donner la possibilité d'exprimer comment elles se sentent, et vérifier s'il est possible que d'autres incidents du même genre se soient produits sans avoir été divulgués. Rassurez-les en réaffirmant que notre syndicat ne tolère aucune violence contre les femmes ni contre toute autre personne, et qu'il s'efforcera d'appliquer les lois sur la sécurité au travail. Les hommes de la section locale pourraient se sentir bouleversés par

cet incident. La section locale pourrait tenir des activités éducatives ouvertes à tous les membres sur la loi et la position de notre syndicat à l'égard de la violence et de la violence sexuelle dans le lieu de travail.

3^e scénario : Le président de la section locale veut déposer un grief syndical. Il vient juste d'apprendre qu'il y a huit mois, tous les membres d'un service ont signé un accord avec la direction pour modifier les heures d'arrivée au travail et de départ. Le syndicat n'a ni été consulté ni mis au courant de ces discussions, même si les heures d'arrivée et de départ sont bien indiquées dans la convention collective.

Points clés à souligner :

- Les membres ne peuvent légalement conclure de tels accords sans l'approbation du syndicat.
- Obtenez une copie de l'accord signé et parlez aux membres du service afin de déterminer ce qui se passe dans leurs vies professionnelle et familiale pour qu'ils considèrent ce genre d'accord attrayant. À moins que la direction ne leur ait fait craindre de perdre leurs emplois ou la vie, ils ont probablement consentis aux changements des heures de travail – sans en informer le syndicat – parce qu'ils les ont trouvés utiles. La section locale pourrait leur faire la morale et leur expliquer pourquoi ce qu'ils ont fait était inapproprié, mais il serait beaucoup plus productif pour elle de découvrir ce qui les a d'abord motivés à vouloir ce changement.
- Oui, la section locale devrait déposer un grief parce que l'employeur sait qu'il doit négocier avec le syndicat (l'agent négociateur reconnu légalement), et non pas avec les membres individuels. C'est d'une convention « collective » qu'il s'agit, non pas d'une série de contrats de service individuels. Cependant, peu importe comment vous envisagez la situation, elle est embarrassante pour la section locale : elle ne savait pas ce qui se passait sous son nez, et un groupe de membres a collaboré avec l'employeur pour affaiblir la convention collective. Les réunions sur le grief devraient faire ressortir l'attitude inappropriée de l'employeur, et non pas servir à blâmer le groupe de membres (aussi tentant que cela puisse être). Pour la section locale, la décision importante sera-t-elle de tout simplement déposer un grief sur la façon dont le changement a été effectué, ou aussi sur le changement lui-même? La section locale pourrait peut-être convenir de signer un accord pour modifier les heures du service pendant une période limitée seulement dans le but d'en permettre l'examen, « sans nuire » au maintien du statu quo dans d'autres services. D'autres conditions et protections pourraient être ajoutées à l'accord.

- La situation pourrait devenir extrêmement conflictuelle à la section locale si les membres du service voulaient réellement des heures différentes et ceux d'autres zones refusaient de se voir forcés de changer les leurs.
- La section locale doit se réunir avec les membres du service pour écouter ce qu'ils ont à dire. Qu'est-ce qui se passe dans leur vie pour que ce changement soit important pour eux? Quelque chose s'est-il produit pour qu'ils ne se sentent pas à l'aise de parler aux dirigeants de la section locale? Expliquez comment il est possible d'apporter des changements à la convention collective et pourquoi le syndicat dépose un grief sur le changement.

Questions supplémentaires (Si vous appreniez que les membres dans ce service sont des personnes monoparentales qui ont convenu de l'horaire parce qu'avec l'ancien horaire, il était difficile pour elles d'obtenir des services de garde, réagiriez-vous différemment?)

Points clés à souligner :

- En effet, la section locale devrait adopter une approche beaucoup plus favorable dans ces circonstances. Il pourrait maintenant s'agir d'une «obligation d'accommodement» en raison de la situation familiale, et le syndicat serait alors légalement obligé de collaborer à trouver une solution.
- Répondre aux besoins des membres pour quelque raison que ce soit ne signifie pas nécessairement qu'il faille réécrire la convention collective. Des plans d'accommodement ou des mesures à court terme visant uniquement les membres qui en ont besoin peuvent être adoptés. La section locale peut donc régler la situation en répondant aux besoins précis des membres individuels, plutôt que de se voir forcée d'accepter un accord général touchant tous les membres d'un service ou du lieu de travail.
- Par ailleurs, la section locale pourrait vouloir négocier des clauses contractuelles précisant explicitement ce qui devrait se produire quand des membres ont besoin de services de garde pour les personnes à leur charge (enfants et adultes). Par exemple, des heures d'arrivée/de départ variables, des subventions de l'employeur pour des services de garde et des horaires de quarts modifiés pourraient aider les membres ayant de jeunes enfants ou des proches âgés ou handicapés.

Feuille-ressource : Libellé de griefs

- Nature du grief : J'ai un grief aux termes de la convention collective et/ou de toute autre loi applicable parce que l'employeur a accordé le poste de X à un employé débutant.
- Règlement demandé : Réparation entière et immédiate.
- Nature de la violation : Comprenant, mais sans s'y limiter, l'article ___ de la convention collective – OU – Comprenant, mais sans s'y limiter l'article 5 de la convention collective et toutes les lois pertinentes.

L'éléphant dans le noir

Un éléphant est exposé dans une pièce très, très sombre. On invite de nombreuses personnes à le toucher et à se le représenter.

La personne qui touche à la trompe de l'éléphant dit : «un éléphant, c'est comme un boyau d'arrosage!»

«Non, non!», dit une autre, qui touche à l'oreille de l'éléphant au même moment. «Un éléphant, c'est comme un éventail géant!»

Une troisième personne qui se tient à côté de la jambe de l'éléphant rit d'un air dégoûté. «Vous faites erreur tous les deux. Un éléphant, c'est comme un pilier!»

«Ce que vous êtes bêtes, poursuit la quatrième personne, qui tient la queue de l'éléphant. De toute évidence, un éléphant, c'est comme une corde épaisse!»

Puis les gens finissent par en venir aux coups pour savoir qui a raison.



(Cette histoire provient de l'Asie du Sud et fait partie des comptes jaïns, bouddhistes, soufis et hindous. L'image est une plaque de bois gravée en relief de l'artiste japonais Hanabusa Icho au dix-septième siècle.)

Feuille d'exercice : Grievs qui renforcent la solidarité

La présidente de la section locale veut que vous vous occupiez d'un grief. Elle vous demande d'étudier le dossier et de lui recommander les prochaines étapes que le syndicat devrait entreprendre.

1. En groupe, lisez le scénario qui vous a été attribué et discutez des questions suivantes :
 - a) Quelles autres informations aimeriez-vous obtenir (soit en interrogeant les personnes concernées, soit en consultant des documents)?

 - b) Recommanderiez-vous que la section locale dépose un grief? Expliquez pourquoi elle devrait ou ne devrait pas le faire. Quel point pourrait s'avérer conflictuel?

 - c) Que devrait faire d'autre la section locale pour que les membres demeurent unis et mobilisés?

2. Choisissez une personne pour prendre des notes de votre discussion et présenter un compte rendu au groupe entier. Vous avez 20 minutes pour faire l'exercice.

Scénarios : Grievs qui renforcent la solidarité

1^{er} scénario : Une membre de longue date veut déposer un grief. L'entreprise n'a pas retenu sa candidature à un poste affiché pour lequel elle possède toutes les qualifications et le plus d'ancienneté. Pendant l'enquête, on découvre que l'employeur a accordé le poste à un membre dans la vingtaine, ayant beaucoup moins d'ancienneté.

2^e scénario : Un membre veut déposer un grief pour congédiement. Il compte 12 années de service et n'a jamais fait l'objet de mesures disciplinaires. Pendant l'enquête, on découvre que son employeur l'a congédié en raison de commentaires qu'il a inscrits sur sa page Facebook. Sa page ne comporte aucun paramètre de confidentialité et il a beaucoup d'amis sur Facebook au travail et dans la collectivité. Dans le message, il parle de la colère qu'il ressent à l'égard d'une de ses collègues et décrit comment elle devrait être agressée sexuellement.

3^e scénario : Le président de la section locale veut déposer un grief syndical. Il vient juste d'apprendre qu'il y a huit mois, tous les membres d'un service ont signé un accord avec la direction pour modifier les heures d'arrivée au travail et de départ. Le syndicat n'a ni été consulté ni mis au courant de ces discussions, même si les heures d'arrivée et de départ sont bien indiquées dans la convention collective.

Éliminer les obstacles à la solidarité

60 minutes

- Objectifs :
- Comprendre le rôle de la déléguée et du délégué syndical dans le traitement des plaintes de harcèlement
- Décrire le devoir de juste représentation en termes concrets
- Revoir certains concepts clés du cours Les délégués syndicaux à l'œuvre I

- Matériel :
- Scénarios des points d'arrêt
-
- Préparation :
- Collez au moins six scénarios à des points d'arrêt tout autour de la salle. (Ajoutez-en selon le temps disponible et la taille de votre groupe; il est préférable de former des groupes de quatre participants au maximum à chaque point d'arrêt.)

- Notes à l'intention des animatrices et animateurs :
-

Première partie

➤ **Dites :**

- Ces scénarios traitent de deux sujets importants pour les délégués : le devoir de notre syndicat de représenter équitablement ses membres et, tout au moins dans le cas du 2^e scénario, le harcèlement.
- Le harcèlement au sein d'une section locale ou une mauvaise représentation des membres peut démobiliser et démoraliser les membres.
- Parlons du rôle des délégués face à ces deux défis.

➤ **Dites :**

- La discrimination devient du harcèlement quand une personne agit d'après un préjugé ou une croyance discriminatoire, en particulier si elle le fait de manière répétitive.
- Les délégués ont également un rôle à jouer dans la lutte contre le harcèlement dans le lieu de travail et le syndicat.

➤ **Demandez :**

- Qu'est-ce que le harcèlement? (Discutez-en à fond et veillez à ce que les points suivants soient soulevés :

- La Politique de lutte contre le harcèlement du Syndicat des Métallos le définit comme suit : «Toute action humiliante, insultante ou dégradante, et non désirée».
- La définition précise du harcèlement et les motifs illicites varient selon la loi de chaque compétence territoriale : voir «Motifs de distinction illicite par province/territoire – d'Ouest en Est» dans votre manuel.)
 - Quel est le rôle de la déléguée/du délégué face au harcèlement? Écrivez les réponses sur le tableau à feuilles mobiles. (Discutez-en à fond et ajoutez au besoin : Sachez en quoi consiste le harcèlement, n'y participez pas, opposez-vous au harcèlement quand vous en êtes témoin ou entendez des propos harcelants, connaissez la politique de votre lieu de travail, informez les membres de leurs droits.)
- **Invitez** les participants à passer à la page intitulée «Mettre fin au harcèlement : Attentes du Syndicat des Métallos à l'égard des délégués syndicaux» dans leur manuel, qui résume leur rôle.
- **Expliquez** que le harcèlement, en particulier entre les membres, nuit à la santé sociale de la section locale. Dans le scénario sur Facebook dont nous avons discuté plus tôt, les membres ne se sentent pas en sécurité de travailler les uns avec les autres et pourraient donc avoir l'impression que le syndicat les abandonne et ne tient pas compte d'eux.
- **Attirez l'attention sur** les «scénarios des points d'arrêt» affichés tout autour de la salle. Demandez à des groupes de trois de se placer devant un scénario, de le lire et de déterminer comment ils répondraient aux questions.
- **Mettez fin à la discussion après quatre minutes.** Demandez aux groupes de se déplacer dans le sens horaire jusqu'au prochain point d'arrêt, de lire le scénario et d'en discuter.
- **Répétez** l'exercice jusqu'à ce que tous les groupes se soient arrêtés à chacun des points.
- **Rassemblez le groupe entier** devant un des points d'arrêt, lisez-le à haute voix et demandez quels points clés ont fait l'objet de discussion. (Reportez-vous à la feuille-ressource des animatrices et animateurs intitulée «Points d'arrêt sur le harcèlement».) Faites la même chose à tous les points d'arrêt.
- **Dites** : Passons à un autre sujet lié à ce que nous venons de discuter et qui peut aussi constituer un obstacle à la solidarité. Vous pouvez retourner à vos places.

Deuxième partie : Devoir de juste représentation

- **Intitulez** une feuille mobile «Devoir de juste représentation».
- **Demandez** : «De quoi s'agit-il?»

- **Quand les participants auront répondu, soulignez ou répétez** les points suivants :
 - Il s'agit d'une obligation légale des syndicats.
 - Il s'applique aux activités où le syndicat représente les droits d'un membre, en particulier au traitement des griefs.
 - Les syndicats ne peuvent agir de manière arbitraire, discriminatoire ou de mauvaise foi.
 - Si nous le faisons, les membres peuvent déposer une plainte devant le conseil des relations de travail.
- **Inscrivez** les trois mots suivants – arbitraire, discriminatoire, de mauvaise foi - sur le tableau à feuilles mobiles et tracez un «X» à côté de chacun.
- **Posez les questions suivantes, puis inscrivez les réponses** sur une feuille mobile :
 - Réfléchissez au 1^{er} scénario sur l'affichage du poste de la dernière activité. Comment une déléguée/un délégué peut-il agir de manière arbitraire? (Ne fait aucune enquête; omet d'interroger la plaignante/le plaignant; refuse de déposer un grief; n'offre aucune raison ou offre une raison irrationnelle comme «nous déposons deux griefs par mois seulement et nous avons déjà atteint notre quota».)
 - Discriminatoire? (Refuse de déposer un grief ou annule le grief parce que la/le membre va bientôt prendre sa retraite; parce qu'il s'agit d'une femme, parce qu'elle est Autochtone, etc.; refuse de prolonger les délais ou de faire des efforts supplémentaires quand la personne donne l'impression d'avoir des troubles de santé mentale; tout type de traitement dégradant à l'égard d'un membre qui se fonde sur les motifs illicites aux termes des lois sur les droits de la personne.)
 - De mauvaise foi? (Manque délibérément les délais prescrits ou agit de manière préjudiciable parce que la plaignante/le plaignant s'est déjà présenté contre la présidente/le président actuel de la section locale).
- **Demandez aux participants de passer** à la page intitulée «Devoir de juste représentation» dans leur manuel, et à des volontaires de lire à haute voix les bonnes pratiques, en commençant au milieu de la page.
- **Intitulez une feuille mobile** «Comment remplir notre devoir de juste représentation». Invitez les participants à vous aider à transformer les comportements négatifs mentionnés plus tôt en une liste de bons comportements permettant de représenter les membres équitablement. Demandez-leur s'ils ont d'autres conseils positifs à ajouter et encouragez-les à les inscrire dans l'espace prévu à cette fin.

➤ **Terminez en disant :**

- Le harcèlement et une représentation inéquitable peuvent affaiblir la solidarité dans la section locale.
- Si les délégués suivent les directives fournies dans le manuel du cours de niveau I relativement à la façon de mener des enquêtes sur les plaintes et de traiter les griefs, les chances qu'ils représentent les membres de manière injuste sont très faibles.
- En cas de doute, consultez des délégués plus expérimentés, les dirigeants de votre section locale, la présidente/le président de votre comité des griefs ou votre permanente/permanente.

Feuille-ressource des animatrices et animateurs : Points d'arrêt sur le harcèlement

1^{er} point d'arrêt : Jack est une de ces personnes qui envoie sans cesse des blagues par courriel à ses collègues. Récemment, il a fait circuler des bandes dessinées de nature sexuellement explicite. Certains collègues les suppriment tout simplement, mais d'autres les font parvenir à des collègues à d'autres installations.

S'agit-il de harcèlement? *Oui (qui se fonde sur le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, et peut-être d'autres motifs également).*

Que feriez-vous pour défendre les droits des membres et renforcer la solidarité?
Parlez à Jack. Soulignez le tort fait à d'autres membres et le risque qu'il soit réprimandé. Demandez-lui de trouver des moyens autres que les blagues de maintenir le contact avec ses collègues.

2^e point d'arrêt : Mari est la première personne que le service a embauchée depuis dix ans. Elle est aussi la seule musulmane, et elle porte le voile. Les autres membres du service où Mari travaille se promènent à l'heure du dîner et prennent un café ensemble; cependant, elles n'ont jamais invité Mari à se joindre à elles. Hier, c'était l'anniversaire d'Oscar. Un autre travailleur a apporté un gâteau au bureau et a invité tout le monde par courriel à venir en chercher un morceau, sauf Mari.

S'agit-il de harcèlement? *Oui (d'exclusion sociale fondée sur la religion et la culture).*

Que feriez-vous pour défendre les droits des membres et renforcer la solidarité?
Je me présenterais à Mari, expliquerais ce que j'ai vu et lui demanderais comment elle se sent face à la situation. J'établirais une relation avec un autre membre du service, puis lui demanderais d'imaginer comment le comportement est perçu et ressenti.

3^e point d'arrêt : Isaac et Louisa ont été affectés au même projet. Par coïncidence, ils sont tous deux d'origine autochtone, bien que de différentes parties du pays. Quand Isaac n'est pas là, Louisa fait souvent des remarques à d'autres travailleurs pendant la pause-café comme, «Je fais toujours le travail d'Isaac» et «Il est tellement paresseux». Elle divulgue des choses qu'il lui confie, en empruntant un accent indien comme dans les anciens films «Western».

S'agit-il de harcèlement? *Oui (qui se fonde sur la race et l'origine ethnique) parce qu'elle fait référence à des stéréotypes dans sa représentation des peuples autochtones en vue de dénigrer Isaac.*

Que feriez-vous pour défendre les droits des membres et renforcer la solidarité?
Dites à Louisa que vous n'êtes pas à l'aise avec ses commentaires au sujet d'Isaac et le fait qu'elle parle avec un faux accent. Puisqu'elle semble vouloir créer un fossé entre

Isaac et les autres travailleurs, faites-vous un devoir de vous asseoir en public avec Isaac, de lui parler ou de l'inviter à des activités.

4^e point d'arrêt : Ed et Laurie sont des collègues dans un petit lieu de travail où tout le monde s'entend très bien. Un jour, Ed annonce qu'il a quitté sa femme. Peu de temps après, il commence à demander à Laurie d'aller souper ou voir un film. Elle y consent la première fois, lui disant poliment non par la suite. Après le troisième refus, Ed arrête de lui parler et il est généralement de mauvaise humeur et désobligeant, ce qui stresse tout le monde dans le lieu de travail.

S'agit-il de harcèlement? *Probablement pas, à moins qu'Ed exerce une influence sur les possibilités de revenu ou d'emploi de Laurie, ou qu'il fasse quelque chose pouvant porter atteinte à sa réputation ou sa sécurité.*

Que feriez-vous pour défendre les droits des membres et renforcer la solidarité? *Juste parce qu'il ne s'agit pas de harcèlement ne signifie pas que vous devez ignorer la situation, tout particulièrement s'il s'agit d'un tout petit lieu de travail. Parlez à Ed en privé. Décrivez le comportement que vous percevez chez lui et ses répercussions sur les collègues. Proposez-lui de trouver d'autres moyens de composer avec cette période difficile – services de consultation, par exemple – qui ne touchent pas ses collègues.*

5^e point d'arrêt : Il y a un an, Herman a informé l'employeur et le syndicat qu'il allait subir une chirurgie de transition d'homme à femme, et qu'il adopterait le nom «Hélène». Récemment, dans le cadre du processus, Hélène a commencé à utiliser les toilettes et les douches des femmes au travail. Deux collègues décident de l'appeler «Musclor» et aujourd'hui elles lui ont dit vulgairement et publiquement de ne pas y mettre les pieds quand elles y sont!»

S'agit-il de harcèlement? *Oui (qui se fonde sur l'identité de genre et l'expression de genre).*

Que feriez-vous pour défendre les droits des membres et renforcer la solidarité? *Parlez à Hélène afin de vous assurer qu'elle ne se sente pas dissociée du syndicat et assurez-vous qu'elle connaisse ses droits. Adressez-vous aux deux membres qui font des commentaires offensants, avisez-les que leur comportement est discriminatoire, qu'il constitue du harcèlement et qu'elles risquent de faire l'objet de mesures disciplinaires si elles continuent. Si elles persistent, avisez Hélène de ses droits de déposer un grief et appuyez-la tout au long du processus. Recommandez à l'exécutif de la section locale de coparrainer avec l'employeur de la formation anti-harcèlement dans le lieu de travail.*

6^e point d'arrêt : Jeanne occupe le même emploi depuis 15 ans. Récemment l'entreprise a embauché un jeune superviseur et l'a chargé de faire une importante réorganisation de la zone où Jeanne travaille. Scott a pour mandat de faire en sorte que

tous les travailleurs soient capables d'utiliser les nouveaux systèmes le plus rapidement possible. Jeanne a des doutes au sujet des changements et le lui dit constamment. Scott envoie régulièrement des courriels personnalisés à Jeanne et à ses collègues, soulignant toutes les lacunes dans leur utilisation des nouveaux systèmes. Jeanne est offensée et demande à Scott de cesser d'envoyer ces messages, ce qu'il refuse, indiquant qu'il fait tout simplement son travail.

S'agit-il de harcèlement? *Probablement pas. Si Scott utilise un langage courtois et qu'il ne dénigre ni l'intelligence ni les capacités de Jeanne, il remplit tout simplement ses fonctions de superviseur.*

Que feriez-vous pour défendre les droits des membres et renforcer la solidarité?

Demandez à Jeanne de vous faire part de ses préoccupations, et écoutez-la. Demandez-lui de vous décrire comment elle préférerait être supervisée et appuyée dans son apprentissage des nouveaux systèmes. Jeanne trouve que les courriels de Scott portent peut-être à confusion et qu'elle pourrait apprendre davantage s'il lui montrait comment procéder. Dans ce cas, encouragez Jeanne à accepter de rencontrer Scott et vous-même en vue de discuter du style de supervision qu'elle trouverait plus productif.

7^e point d'arrêt : Darlene fournit des soins à domicile. Un de ses clients a un penchant pour elle. Les dernières fois qu'elle est allée chez lui, il l'a complimentée sur son corps et lui a demandé de rester et de prendre un verre avec lui. Darlene rapporte maintenant qu'hier, il l'a poussé contre un mur et lui a même fait des attouchements.

S'agit-il de harcèlement? *Oui (qui se fonde sur le sexe) et aussi d'une agression physique.*

Que feriez-vous pour défendre les droits des membres et renforcer la solidarité?

Encouragez fortement Darlene à signaler l'incident à l'employeur, et soyez présent à la réunion. Faites-lui savoir qu'elle n'a pas à accepter ce type de comportement. Insistez auprès de l'employeur pour qu'il prenne des mesures afin de protéger Darlene et toutes les autres travailleuses, conformément aux politiques contre la violence au travail et les lois sur la santé et la sécurité au travail. En d'autres mots, affecter ce client à une autre membre du personnel équivaldrait tout simplement à transférer la menace à une autre personne.

8^e point d'arrêt : Depuis sa naissance, Léo a des problèmes de mobilité et il marche maintenant avec l'aide de deux cannes. Employé de longue date spécialisé dans la programmation informatique, il possède d'excellents antécédents de travail. Il y a six mois, le service a embauché une nouvelle directrice. Elle a tenu des réunions en dehors du lieu de travail dans des endroits non accessibles et a déclaré aux préposés au courrier : «Ce paresseux de Léo peut venir chercher son courrier lui-même». Le service

vient d'être relocalisé dans un nouvel édifice, et elle a donné à Léo un bureau sur un étage où l'ascenseur n'arrête pas.

S'agit-il de harcèlement? *Oui (qui se fonde sur la capacité physique).*

Que feriez-vous pour défendre les droits des membres et renforcer la solidarité?

Faites savoir à Léo que le comportement de la directrice est inacceptable et qu'il porte atteinte à ses droits et à sa dignité. Encouragez-le à signaler le comportement harcelant de la directrice dès que possible. Insistez auprès de l'employeur pour qu'il travaille immédiatement avec le syndicat à l'élaboration d'un plan d'accommodement personnalisé et approprié (ou de respecter celui qui existe déjà), prévoyant l'affectation de Léo à un bureau à un étage accessible par ascenseur.

Motifs de distinction illicite par province/territoire : D'Ouest en Est



Vous ne pouvez exercer de la discrimination qui se fonde sur les motifs suivants :	C.-B.	Yukon +	Alb.	T.N.-O. ++	Sask.	Nunavut ++	Man.	Ont.	N.-B.	I.-P.-E.	N.-É. +	T.-N.-L. ++	Qué.	Loi féd.
Race	√	√	√	√	√*	√	√*	√	√	√	√	√	√	√
Couleur	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
Ascendance	√	√	√	√	√	√	√	√	√					
Lieu d'origine	√		√	√		√		√	√					
Nationalité ou origine nationale		√		√	√		√		√	√	√	√		√
Origine autochtone											√			
Origine ethnique		√%		√		√	√	√		√	√	√		√
Citoyenneté						√		√						
Convictions, activités, affiliation et/ou association politiques	√	√		√			√+		√	√	√	√		
Religion ou convictions, association ou activités religieuses	√	√	√	√	√	√	√		√	√	√	√		√
Croyance		√		√	√	√	√	√		√	√	√		
Etat matrimonial	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√		√
Etat familial	√	√	√	√\$	√	√	√	√		√	√	√		√
Handicap physique	√	√	√				√		√		√			
Handicap mental	√	√	√				√		√		√			
Handicap				√@	√	√		√		√		√@		√
Défigurement												√		
Peur irrationnelle de contracter une maladie d'une autre personne											√			
Sexe	√	√&		√&	√	√A	√&	√	√	√	√	√&	√&	√#
Genre			√											
Orientation sexuelle	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√		√

Identité de genre (Identité sexuelle)	√		√	√	√		√	√		√	√	√	√	
Expression de genre (Expression de l'identité sexuelle)	√		√					√		√	√	√	√	
Age	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√		√
Source de revenu		√	√			√	√			√	√	√		
Etat d'assisté(e) social(e)					√									
Inégalité ou condition sociale				√			√		√			√**		
Condamnation ou accusation au criminel ou casier judiciaire	√	√		√		√#		√						√##

Explications supplémentaires

*	Ou la race apparente
**	Origine sociale
&	Comprend les caractéristiques ou circonstances fondées sur le sexe, comme la grossesse, la possibilité d'une grossesse ou les circonstances liées à la grossesse.
A	Comprend les caractéristiques ou circonstances fondées sur le sexe, comme la grossesse, la possibilité d'une grossesse ou les circonstances liées à la grossesse, et la protection contre la discrimination fondée sur le fait qu'une personne puisse adopter un enfant.
+	Il est également interdit d'exercer de la discrimination à l'égard d'une personne en raison de son <u>association avec</u> une personne ou catégorie de personnes possédant les caractéristiques mentionnées dans la liste des motifs illicites.
++	Il est également interdit d'exercer de la discrimination à l'égard d'une personne en raison de son <u>association avec</u> une personne ou catégorie de personnes ayant les caractéristiques mentionnées dans la liste des motifs illicites. La Loi protège également une personne contre la discrimination fondée sur deux ou plusieurs motifs illicites ou l'effet combiné de plusieurs motifs.

@	Comprend la protection d'une personne contre de la discrimination fondée sur l'existence actuelle ou antérieure, présumée ou réelle, d'un handicap, ou d'une prédisposition présumée ou réelle à développer un handicap.
#	Comprend la discrimination fondée sur la grossesse ou l'accouchement.
##	Infraction ou accusation ayant fait l'objet d'un pardon ou casier judiciaire ayant fait l'objet d'une suspension

Définitions en langage clair des motifs illicites

Motif spécifique	Définition
Race	Un groupe racial de personnes, p. ex., d'origine asiatique
Lieu d'origine	Lieu de naissance d'une personne, p. ex., Pékin, Chine
Origine ethnique	Membres d'un groupe social ayant en commun des caractéristiques culturelles, traditionnelles et nationales, p. ex., culture chinoise/confucéenne
Couleur	Couleur de la peau d'une personne
Citoyenneté	Citoyenneté, actuelle ou passée, d'une personne, p. ex., un(e) Sud-Africain(e) immigré au Canada et devient citoyen(ne) canadien(ne)
Ascendance	Ascendance familiale d'une personne
Langue	La ou les langues que parle une personne
Handicap mental	Comprend les handicaps temporaires et permanents, les troubles d'apprentissage, les handicaps visibles, invisibles et perçus pour lesquels une personne reçoit actuellement ou a reçu dans le passé des indemnités pour accident du travail
Handicap physique	
Croyance et religion	Convictions et pratiques spirituelles, conviction en l'existence d'un (des) être(s) supérieur(s)
Etat familial	Relation entre parents et enfants voulant que les enfants soient des descendants biologiques directs ou adoptés
Etat matrimonial	Le fait pour une personne d'être célibataire, mariée, veuve, divorcée, séparée ou de vivre dans une union de fait. S'applique aux couples hétérosexuels et homosexuels
Sexe (assigné à la naissance)	Caractéristiques biologiques associées au sexe (exemple : chromosomes, composition hormonale, organes génitaux) permettant de déterminer si une personne est mâle, femelle ou intersexué. Ce motif couvre aussi la grossesse et le statut de personne transgenre.
Orientation sexuelle	Indique par quel(s) genre(s) une personne est attirée (exemple : hétérosexuel, gai, lesbienne, bisexué, <u>pansexuel</u> , asexuel).
Identité de genre	Fait référence à l'expérience intime et personnelle de son genre, telle que vécue par chacun. Elle a trait au fait de se sentir femme, homme, les deux, aucun ou autrement, selon où l'on se positionne sur le continuum de l'identité de genre.

Manuel des participantes et participants

Expression de genre	Fait référence à la manière dont une personne exprime ouvertement son genre. Cela peut inclure ses comportements et son apparence, comme ses choix vestimentaires, sa coiffure, le port de maquillage, son langage corporel et sa voix.
Etat d'assisté(e) social(e)	Personne qui reçoit une aide financière subventionnée par le gouvernement
Casier judiciaire	Comprend les infractions aux lois provinciales et fédérales ayant fait l'objet d'un pardon
Age	Nombre de jours et d'années qui se sont écoulés depuis la naissance d'une personne (âge chronologique)

Motifs de distinction illicite par province/territoire : D'Ouest en Est

(Traduction)

Code des droits de la personne de la Colombie-Britannique : Article 12 : «Un employeur ne peut exercer de discrimination en embauchant une personne d'un sexe et en la rémunérant à un taux inférieur à celui qu'il verse à une personne de l'autre sexe qui effectue un travail semblable ou essentiellement identique.» Article 13 : «Une personne ne peut refuser d'embaucher une personne ou de la maintenir à son service, ni exercer de la discrimination à l'égard d'une personne relativement à l'emploi ou toute condition d'emploi en raison de la race, de la couleur, de l'ascendance, du lieu d'origine, des convictions politiques, de la religion, de l'état matrimonial, de la situation de famille, d'un handicap physique ou mental, du sexe, de l'orientation sexuelle ou de l'âge de cette personne ou parce qu'elle a été reconnue coupable d'une infraction pénale ou d'une infraction punissable par voie de déclaration sommaire de culpabilité non liée à l'emploi ou à l'emploi prévu de la personne.» [Le sous-alinéa précédent ne s'applique pas "en ce qui a trait à l'âge", à un système légitime fondé sur l'ancienneté, ou en ce qui a trait à l'état matrimonial, à un handicap physique ou mental, au sexe ou à l'âge, à l'administration d'un régime de retraite ou régime d'assurance collective légitime pour les employés, que le régime soit ou non assujéti à une police d'assurance entre un assureur et un employeur.»]

Loi sur les droits de la personne du Yukon : Partie 2, article 7 : «Constitue un acte discriminatoire le fait de traiter défavorablement un particulier ou un groupe pour les motifs suivants : a) l'ascendance, y compris la couleur et la race; b) l'origine nationale; c) l'origine linguistique ou ethnique; d) la religion ou la croyance, ou les croyances religieuses, les associations religieuses ou les activités religieuses; e) l'âge; f) le sexe, y compris la grossesse et les conditions se rapportant à la grossesse; g) l'orientation sexuelle; h) les incapacités physiques ou mentales; i) l'existence d'accusations au criminel ou d'antécédents criminels; j) les convictions, les associations ou les activités politiques; k) l'état matrimonial ou la situation de famille; l) la source de revenu; m) l'association réelle ou présumée avec d'autres particuliers ou groupes dont les traits distinctifs sont déterminés par les caractéristiques mentionnées aux alinéas a) à l) ou l'adhésion découle de ces caractéristiques.»

(Traduction)

Loi sur les droits de la personne de l'Alberta : Article 7 : «Un employeur ne peut refuser d'embaucher ou de maintenir à son emploi une personne ni exercer de la discrimination à l'égard d'une personne relativement à l'emploi ou toute condition d'emploi en raison de la race, des croyances religieuses, de la couleur, du sexe, d'une incapacité

physique, d'une incapacité mentale, de l'âge, de l'ascendance, du lieu d'origine, de l'état matrimonial, de la source de revenu, de la situation de famille ou de l'orientation sexuelle de la personne ou de toute autre personne. [Ce qui précède], en ce qui a trait à l'âge et à l'état matrimonial, n'influe aucunement sur l'administration d'un régime de pension ou de retraite légitime ou sur les conditions de tout régime d'assurance collective légitime des employés [et] ne s'applique pas en ce qui a trait à un refus, une restriction, une caractéristique ou une préférence qui se fonde sur une exigence professionnelle justifiée.»

Loi sur les droits de la personne des Territoires du Nord-Ouest : Partie 2, article 5 1) : Pour l'application de la présente loi, constituent des motifs de discrimination illicites la race, la couleur, l'ascendance, la nationalité, l'origine ethnique, le lieu d'origine, les croyances, la religion, l'âge, l'incapacité, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité sexuelle, l'état matrimonial, la situation de famille, l'appartenance familiale, les convictions politiques, les associations politiques, la condition sociale et une condamnation qui peut faire l'objet d'un pardon ou d'une suspension du casier; 2) Dans les cas où elle protège un particulier contre la discrimination fondée sur le sexe, la présente loi protège notamment les femmes contre la discrimination fondée sur la grossesse ou la possibilité d'une grossesse. 2. 1) Dans les cas où elle protège un particulier contre la discrimination fondée sur l'incapacité, la présente loi protège notamment un particulier contre la discrimination fondée sur le fait : a) qu'il est atteint d'une incapacité ou l'a été; b) qu'on croit qu'il est atteint d'une incapacité ou qu'il l'a été; c) qu'il est susceptible d'être atteint d'une incapacité ou qu'on l'en croit susceptible. 3) Dans les cas où elle protège un particulier des motifs, contre la discrimination fondée sur un motif illégitime, la présente loi protège également ce particulier contre la discrimination fondée sur : a) deux ou plusieurs motifs de discrimination illicites ou l'effet combiné de tels motifs; b) l'association ou la relation qui existe ou est présumée exister entre ce particulier et un particulier ou une catégorie de particuliers identifiables en raison d'une caractéristique énoncée au paragraphe 1).

(Traduction)

Code des droits de la personne de la Saskatchewan : Article 16 : «Un employeur ne peut refuser d'embaucher ou de maintenir à son emploi ou autrement exercer de la discrimination envers une personne ou une catégorie de personnes relativement à l'emploi ou toute condition d'emploi fondée sur un motif illicite. Les "motifs illicites" sont : la religion, la croyance, l'état matrimonial, la situation de famille, le sexe, l'orientation sexuelle, un handicap, l'âge, la couleur, l'ascendance, la nationalité, le lieu d'origine, la race ou sa perception, et le fait de recevoir de l'aide sociale.» Le reste de l'article prévoit de nombreuses autres exceptions et conditions.

Loi sur les droits de la personne du Nunavut : Partie 2, article 7 1) : Pour l'application de la présente loi, constituent des motifs illicites de discrimination la race, la couleur, l'ascendance, l'origine ethnique, la citoyenneté, le lieu d'origine, les croyances, la religion, l'âge, la déficience, le sexe, l'orientation sexuelle, l'état matrimonial, l'état familial, la grossesse, la source de revenu légitime et l'état de personne condamnée puis réhabilitée. Programmes de promotion sociale – 2) La présente loi n'a pas pour effet de faire obstacle aux lois, aux programmes et aux activités qui ont pour objectif l'amélioration de la situation de particuliers ou de groupes désavantagés, notamment ceux qui sont désavantagés en raison d'une caractéristique énoncée au paragraphe 1), et qui atteignent ou atteindront vraisemblablement cet objectif. Programmes approuvés auparavant – 3) Les programmes destinés à promouvoir le bien-être d'une catégorie de particuliers et ayant fait l'objet d'une approbation en vertu de l'article 9 de la Loi prohibant la discrimination, L.R.T.N.-O. 1988, ch. F-2, sont réputés, pour l'application du paragraphe 1), des programmes qui ont pour objectif l'amélioration de la situation de particuliers ou de groupes désavantagés et qui atteignent ou atteindront vraisemblablement cet objectif. Grossesse et adoption – 4) Dans les cas où elle protège un particulier contre la discrimination fondée sur le sexe, la présente loi protège notamment : a) les femmes contre la discrimination fondée sur la possibilité d'une grossesse ou de l'adoption d'un enfant; b) les hommes contre la discrimination fondée sur la possibilité de l'adoption d'un enfant. Multiplicité des motifs et association – 5) Dans les cas où elle protège un particulier contre la discrimination fondée sur un motif illicite, la présente loi protège également ce particulier contre la discrimination fondée sur : a) deux ou plusieurs motifs illicites de discrimination ou l'effet combiné de tels motifs; b) l'association ou la relation qui existe ou est présumée exister entre ce particulier et un particulier ou une catégorie de particuliers identifiables en raison d'un motif illicite de discrimination.

Code des droits de la personne du Manitoba : L'article 9 mentionne les motifs illicites suivants : l'ascendance, y compris la couleur et les races identifiables; la nationalité ou l'origine nationale; le milieu ou l'origine ethnique; la religion ou la croyance ou les croyances religieuses, les associations religieuses ou les activités religieuses; l'âge; le sexe, y compris les caractéristiques ou les situations fondées sur le sexe d'une personne telles que la grossesse, la possibilité de grossesse ou les circonstances se rapportant à la grossesse; l'identité sexuelle; l'orientation sexuelle; l'état matrimonial ou le statut familial; la source de revenu; les convictions politiques, associations politiques ou activités politiques; les incapacités physiques ou mentales ou les caractéristiques ou les situations connexes, y compris le besoin d'un animal d'assistance, une chaise roulante ou tout autre appareil, orthèse ou prothèse; les désavantages sociaux. L'article 14 stipule : «Nul ne peut agir de façon discriminatoire à l'égard de circonstances reliées à un emploi, sauf si la discrimination est fondée sur des exigences ou des compétences véritables et raisonnables et requises par l'emploi.» (L'expression «à l'égard de circonstances reliées à un emploi» s'entend en outre : de la possibilité de participer à un emploi ou de continuer à y participer; des usages, de la pratique et des conditions reliés à l'emploi; de la formation, de l'avancement ou de la promotion; de l'ancienneté; de toute forme de rémunération payable pour un travail accompli par une personne, y compris le traitement, les commissions, l'indemnité de

vacances, l'indemnité de cessation d'emploi, les gratifications, l'indemnité raisonnable pour chambre et pension, l'allocation raisonnable de loyer et de logement, la rémunération en nature, les cotisations patronales versées aux caisses ou aux régimes de retraite, les régimes d'invalidité à long terme et les régimes d'assurance-maladie, et tout autre avantage qu'un travailleur reçoit directement ou indirectement de son employeur, de toute autre prestation d'emploi, modalité d'emploi ou condition d'emploi.)

Code des droits de la personne de l'Ontario : Partie 1, article 5 1) : « Toute personne a droit à un traitement égal en matière d'emploi sans discrimination fondée sur la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, la croyance, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité sexuelle, l'expression de l'identité sexuelle, l'âge, l'existence d'un casier judiciaire, l'état matrimonial, l'état familial ou un handicap.»

Loi sur les droits de la personne du Nouveau-Brunswick : Article 4 : « Aucun employeur, aucune organisation patronale ni aucune autre personne agissant pour le compte d'un employeur ne peut, pour des raisons de race, de couleur, de croyance, d'origine nationale, d'ascendance, de lieu d'origine, d'âge, d'incapacité physique, d'incapacité mentale, d'état matrimonial, d'orientation sexuelle, de sexe, de condition sociale ou de convictions ou activités politiques, refuser d'employer ou de continuer d'employer une personne; faire preuve de discrimination envers une personne en matière d'emploi ou quant aux modalités ou aux conditions d'emploi.

Loi sur les droits de la personne de la Nouvelle-Écosse : Partie I, article 5 : « Il est défendu à toute personne, lorsqu'il s'agit d'emploi... de faire preuve de discrimination à l'égard d'un individu ou d'une catégorie d'individus sur le fondement de l'âge; de la race; de la couleur; de la religion; des croyances; du sexe; de l'orientation sexuelle; de déficiences physiques ou mentales; d'une crainte irrationnelle de contracter une maladie; de l'origine ethnique, nationale ou autochtone; de situation de famille; de l'état matrimonial; de la source du revenu; de croyance, d'affiliation ou d'activité politiques; de l'association de cet individu avec un autre individu ou catégorie d'individus possédant des caractéristiques indiqués [ci-haut].

(Traduction)

Loi sur les droits de la personne de l'Île-du-Prince-Édouard : Article 1 : Par « discrimination », la loi entend la discrimination fondée sur l'âge, la couleur, la croyance, un handicap, l'origine ethnique ou nationale, la situation de famille, l'expression sexuelle, l'identité de genre, l'état matrimonial, les croyances politiques, la race, la religion, le sexe, l'orientation sexuelle, ou la source de revenu de toute personne ou catégorie de personnes. L'article 6 interdit la discrimination dans l'emploi.

(Traduction)

Loi sur les droits de la personne de Terre-Neuve-et-Labrador : Partie 2, article 9 : «Pour l'application de la présente Loi, les motifs de discrimination illicites sont la race, la couleur, la nationalité, l'origine ethnique, l'origine sociale, les croyances religieuses, la religion, l'âge, un handicap, le défigurement, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'expression de genre, l'état matrimonial, la situation familiale, la source de revenu et l'opinion politique. Dans les cas où la loi protège une personne contre toute discrimination fondée sur le sexe, elle protège également une femme contre toute discrimination fondée sur une grossesse actuelle ou éventuelle. Dans les cas où la loi protège une personne contre toute discrimination fondée sur un handicap, elle la protège également contre toute discrimination fondée sur le fait qu'elle a un handicap, qu'elle est perçue comme ayant ou ayant eu un handicap, qu'elle a ou qu'elle est perçue comme ayant une prédisposition à développer un handicap. Dans les cas où la loi protège une personne contre toute discrimination fondée sur un motif illicite de discrimination, elle la protège également contre toute discrimination fondée sur deux ou plusieurs motifs illicites de discrimination ou l'effet d'une combinaison de motifs illicites; et l'association ou la relation, réelle ou présumée, de la personne avec une autre ou une catégorie de personnes visées par un motif illicite de discrimination.» L'article 14 porte sur la discrimination dans l'emploi.

Loi canadienne sur les droits de la personne : Partie I, article 3 1) : «Pour l'application de la présente loi, les motifs de distinction illicites sont ceux qui sont fondés sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'état matrimonial, la situation de famille, l'état de personne graciée ou la déficience. 2) Une distinction fondée sur la grossesse ou l'accouchement est réputée être fondée sur le sexe.

Mettre fin au harcèlement : Attentes du Syndicat des Métallos à l'égard des délégués syndicaux

1. **Connaissez** la définition du harcèlement dans les lois de votre province ou territoire et votre convention collective.
2. **Donnez l'exemple.** Traitez les autres avec respect. Evitez de faire des blagues douteuses ou de prendre part à des comportements harcelants ou intimidants.
3. **Agissez** quand vous êtes témoin de harcèlement ou entendez des propos harcelants. Selon la gravité de l'incident, vous pouvez :
 - vous y opposer ou prendre immédiatement des mesures pour y mettre fin;
 - approcher la victime pour lui offrir du soutien moral et de l'information sur ce qu'elle peut faire;
 - signaler l'incident à l'employeur.
4. **Connaissez** la politique anti-harcèlement et la procédure d'enquête de votre employeur, et soyez en mesure de l'expliquer aux autres.
5. **Assurez-vous** que les membres sachent qu'ils peuvent vous contacter pour de l'aide.
 - **Quand un membre vient vous voir** et vous informe qu'il fait l'objet de harcèlement, écoutez-le. Ne le jugez pas. Expliquez les options qui s'offrent à lui et encouragez-le à prendre des mesures.
6. **Lors du dépôt d'une plainte formelle**, consultez tous les membres concernés (l'accusateur et l'accusé). Offrez-leur de leur expliquer le processus. Laissez-leur savoir qu'ils peuvent demander à une déléguée/un délégué syndical de les accompagner à toute entrevue afin de leur apporter du soutien moral.
 - **Quand une enquête est en cours**, mettez fin à tous les commérages dans le lieu de travail, car ils peuvent entacher les preuves des gens et mener à compromettre la confidentialité.

Résolution des plaintes de harcèlement

Conseils pour les militantes et militants des sections locales

1. Lui demander si elle se sent à l'aise de discuter du problème avec eux. Si elle préfère parler à une militante ou un militant ou une déléguée ou un délégué de genre, de race ou d'âge différents, ou si elle veut qu'une ou un ami ou membre de sa famille l'accompagne, prendre les mesures qui s'imposent.
2. Rassurer la personne en lui faisant savoir qu'ils prennent sa plainte au sérieux et qu'ils savent à quel point il est difficile de déposer une plainte. Être à l'écoute, ne pas juger. Si la situation la gêne, elle fait bien de se manifester.
3. S'il y a lieu, lui fournir une copie de la politique du syndicat et de celle de l'employeur.
4. L'informer des options disponibles dans la poursuite d'une plainte, notamment :
 - a) une rencontre entre le syndicat et la direction pour mener une enquête;
 - b) le dépôt d'un grief par le syndicat;
 - c) lors de certaines circonstances, le dépôt d'une plainte auprès de la commission des droits de la personne;
 - d) le dépôt d'accusations criminelles ou civiles, suivi d'une enquête policière
5. Confidentialité : Ils doivent rassurer la victime en lui confirmant qu'ils ne feront aucunement part de leurs discussions et de ses commentaires à la personne harcelante ou à tout témoin. Si la plainte devient une plainte ou un grief formel, certaines parties de la cause pourraient être rendues publiques.
6. Demander à la personne ciblée de documenter l'incident ou les incidents par écrit, en particulier :
 - a) l'heure et l'endroit de l'incident ou des incidents;
 - b) le nom des témoins (s'il y a lieu), y compris d'autres à qui elle peut en avoir parlé peu après;
 - c) ce que la harceuse ou le harceleur a fait et dit (mot pour mot, si possible);
 - d) ce qu'elle a ressenti.
7. Trouver le nom et les coordonnées de membres du syndicat ou de conseillers communautaires pouvant fournir du soutien émotionnel à la personne concernée.
8. Dans certains cas, la victime peut vouloir prendre un congé de maladie, déposer une demande d'indemnisation ou, en cas de nécessité absolue, demander à être réaffectée temporairement à un autre poste. Après en avoir discuté avec elle, ils doivent s'assurer d'obtenir l'aide d'une ou d'un délégué, d'un membre de l'exécutif ou d'une autre personne-ressource de la section locale afin de pouvoir traiter la plainte le plus rapidement possible.

Devoir de juste représentation

Un syndicat n'est pas tenu de renvoyer tous les griefs à l'arbitrage.

Une fois qu'une personne ou un groupe a signé un grief, celui-ci devient la « propriété » du syndicat. C'est le syndicat, non pas la ou le(s) plaignant(e)s, qui prend les décisions sur la façon de procéder.

Il s'agit d'un énorme pouvoir, et la loi oblige les syndicats à l'exercer correctement.

Les délégués syndicaux, les comités des griefs, les dirigeants des sections locales et le personnel du syndicat ne doivent pas agir :

- ❖ de manière arbitraire
- ❖ de manière discriminatoire
- ❖ de mauvaise foi.

Si nous agissons diligemment et équitablement, nous pouvons remplir nos obligations juridiques en matière de représentation des membres. Voici certaines pratiques que les délégués et les autres dirigeants syndicaux devraient toujours suivre :

- Demandez aux employés concernés s'ils veulent déposer un grief.
- Déposez les griefs promptement. (Si vous manquez de temps, vous pouvez « déposer le grief maintenant, et prendre la décision plus tard ». Autrement dit, menez l'enquête nécessaire après le dépôt du grief, puis annulez-le s'il n'existe aucune preuve ni grief. Ce n'est pas la façon idéale de procéder, et on devrait y recourir seulement si les délais prescrits pour le dépôt d'un grief sont sur le point d'expirer.)
- Connaissez les délais prescrits dans la convention collective et respectez-les.
 - Si le syndicat et l'employeur conviennent de prolonger les délais, veillez à faire mettre cet accord par écrit si possible.
- Recueillez les faits de toutes les personnes pouvant détenir de l'information pertinente.
 - Obtenez une « déclaration de témoin » de chaque personne à qui vous parlez.
 - Demandez aux témoins de raconter leur histoire dans leurs propres mots.
 - Prenez note de tout ce que l'employeur vous dit au sujet de l'affaire.

- Interrogez les témoins aussi rapidement que possible avant qu'ils n'oublient les faits.
- Demandez à l'employeur de vous fournir tous les renseignements et faits dont il a tenu compte pour prendre sa décision (ils pourraient comprendre les récits et documents de témoins, par exemple).
- Parlez à la plaignante ou au plaignant.
 - Obtenez sa version des faits.
 - Expliquez-lui ce que les autres témoins (y compris ceux de l'employeur) ont dit.
 - Demandez-lui de vous faire part de ses commentaires sur les déclarations des autres témoins : avec quels faits est-elle/il en accord ou en désaccord?
 - Prenez-note de ce qu'elle/il vous dit.
- Conservez un dossier de tous les documents pertinents.
- Connaissez les politiques internes du syndicat sur la façon de traiter les griefs et respectez-les.
- Tenez la plaignante/le plaignant informé du processus et de l'état d'avancement du grief.

Pour remplir votre devoir de juste représentation, souvenez-vous tout simplement de ce qui suit :

N'agissez pas...

De mauvaise foi

De manière arbitraire

De manière discriminatoire

Dispositions législatives sur le devoir de juste représentation : par compétence territoriale, d'Ouest en Est

Colombie Britannique – Article 12 du code des relations de travail

(Traduction)

- 1) Un syndicat ou un conseil de syndicats ne doit pas agir de manière arbitraire, discriminatoire ou de mauvaise foi :
 - a) dans la représentation des employés de l'unité de négociation appropriée; ou
 - b) dans la recommandation de candidats à l'emploi, que les employés ou les personnes soient ou non membres du syndicat ou d'un syndicat faisant partie du conseil de syndicats.
- 2) Ne constitue pas une infraction au sous-alinéa 1) le fait pour un syndicat de conclure un accord selon lequel :
 - a) un employeur est autorisé à embaucher certains syndiqués en les nommant par leur nom;
 - b) un employeur peut accorder la préférence d'embauche à des syndiqués résidant dans une région géographique particulière, ou
 - c) un employeur peut embaucher des personnes pour accomplir des fonctions de supervision en les nommant par leur nom.

3) Une organisation d'employeurs ne peut agir de manière arbitraire, discriminatoire ou de mauvaise foi dans la représentation des employeurs du groupe visé lors des négociations collectives.

(L'article 12 s'applique à toutes les personnes de l'unité de négociation qui sont des employés que le syndicat représente, sans égard au fait qu'ils soient ou non membres du syndicat.)

Alberta – Article 153 du code des relations de travail

(Traduction)

Aucun syndicat ni aucune personne agissant au nom d'un syndicat ne peut refuser à un employé ou un ancien employé relevant ou ayant relevé de l'unité de négociation le droit d'être représenté équitablement par le syndicat en ce qui a trait aux droits de l'employé ou de l'ancien employé aux termes de la convention collective.

2) Le sous-alinéa 1) ne tient pas un syndicat responsable d'une perte financière d'un employé si :

- a) le syndicat a agi de bonne foi dans la représentation de l'employé, ou
- b) la perte découle de la conduite même de l'employé.

Saskatchewan -- Article 25.1 de la loi sur les syndicats

(Traduction)

Les employés ont le droit d'être représentés équitablement pendant le traitement des griefs ou la procédure d'arbitrage de leurs droits aux termes d'une convention collective avec un syndicat accrédité pour représenter son unité de négociation de manière non arbitraire, non discriminatoire et de bonne foi.

Manitoba – Article 20 de la Loi sur les relations de travail

Commet une pratique déloyale de travail l'agent négociateur partie à une convention collective, ou la personne agissant au nom de l'agent négociateur qui, en représentant les droits d'un employé prévus à la convention collective :

- a) en cas de renvoi de l'employé :
 - i) ou bien agit d'une manière arbitraire, discriminatoire ou de mauvaise foi,
 - ii) ou bien omet de représenter de façon raisonnable les intérêts de l'employé;
- b) dans tout autre cas, agit de manière arbitraire, discriminatoire ou de mauvaise foi.

Ontario – Article 74 de la Loi sur les relations de travail

Le syndicat ou le conseil de syndicats, tant qu'il conserve la qualité de représenter les employés compris dans une unité de négociation, ne se comporte pas de façon arbitraire ou discriminatoire, ni ne fait preuve de mauvaise foi dans la représentation d'un employé compris dans l'unité de négociation, qu'il soit membre ou non du syndicat ou d'un syndicat qui fait partie du conseil de syndicats, selon le cas. R.S.O. 1980. C. 228. A. 68.

Nouveau-Brunswick

La *Loi sur les relations industrielles* (LRI) du Nouveau-Brunswick ne contient aucune disposition expresse sur le devoir de juste représentation.

Le libellé de la LRI et le statut d'agent négociateur exclusif pourrait s'avérer suffisant pour supposer un devoir général de juste représentation. Voir : *United Brotherhood of Carpenters and Joiners of America v. Laviolette* 98 CLLC, 220-014 (NBQB).

Nouvelle-Écosse – Article 54A3) de la loi sur les syndicats

(Traduction)

Aucun syndicat ni aucune personne agissant au nom d'un syndicat ne doit agir de manière arbitraire, discriminatoire ou de mauvaise foi dans la représentation des employés d'une unité de négociation pour laquelle il est l'agent négociateur en ce qui a trait à leurs droits aux termes d'une convention collective.

Ile du Prince-Edouard

La *loi sur les relations de travail* ne contient aucune disposition expresse sur le devoir de juste représentation.

Les tribunaux supposeront qu'il s'agit d'une obligation prévue par la loi ou de [common law](#). Voir : *Hedges v. CAW-Canada*, 97 CLLC, 220-023 (PEISC).

Terre-Neuve-et-Labrador – Article 130 de la loi sur les relations de travail

(Traduction)

Un employé d'une unité de négociation qui prétend avoir subi un préjudice parce que son agent négociateur a agi d'une manière arbitraire, discriminatoire ou de mauvaise foi dans le traitement d'un grief *qu'il* a déposé ou tenté de déposer auprès dudit agent négociateur conformément à une procédure de règlement des griefs que l'agent négociateur a établie peut déposer une plainte auprès de la commission des relations de travail.

Fédéral – Article 37 du Code canadien du travail

Il est interdit au syndicat, ainsi qu'à ses représentants, d'agir de manière arbitraire ou discriminatoire ou de mauvaise foi à l'égard des employés de l'unité de négociation dans l'exercice des droits reconnus à ceux-ci par la convention collective.

Aïe! Ça fait mal!

30 minutes

- Objectifs :
- Comprendre le rôle de la déléguée et du délégué syndical dans le traitement des plaintes de harcèlement
- Mettre en pratique des techniques visant à engager et à mobiliser les membres en vue d'objectifs communs
-
- Notes à l'intention des animatrices et animateurs :
-
- **Demandez** : Croyez-vous que vos collègues vous perçoivent différemment maintenant que vous êtes une déléguée/un délégué?
- (Si les participantes et participants ne sont pas certains de ce que vous voulez dire, utilisez des exemples: Vous rappelez à l'ordre une personne qui raconte une blague sexiste dans la salle de repas, ou vous dites à un membre quelque chose qu'il ne veut pas entendre au sujet d'une plainte qu'il croit être un grief. Le membre n'est pas content et il vous dit quelque chose comme : «Je t'aimais mieux quand tu n'étais pas déléguée/délégué! Maintenant tu n'as rien de rigolo» ou «T'es un imbécile.»)
- **Encouragez-les** à discuter de toute réaction indésirable d'autres membres à l'égard de leur travail. Demandez-leur à quelles stratégies ils ont recours pour répondre aux commentaires des membres et faire en sorte qu'ils continuent d'appuyer notre syndicat.
- **Dites** :
 - Être une ou un leader consiste aussi à prendre des décisions difficiles, à s'exprimer quand les autres demeurent silencieux.
 - Les réactions indésirables des membres peuvent vous décourager. Vous n'avez pas à prendre le blâme pour tout ce qui se passe dans le monde.
 - Jetez un coup d'œil sur la feuille intitulée «Aïe! Ça fait mal» dans votre manuel en vue d'obtenir quelques conseils.
- **Invitez-les** à vous faire part de leurs commentaires sur la page intitulée «Aïe! Ça fait mal».
- **Terminez en disant** : N'oubliez pas que vous pouvez également demander du soutien à d'autres délégués, dirigeants de la section locale et permanents.

Aïe! Ça fait mal!

Les délégués ne peuvent contrôler ce que les membres pensent d'eux. Bien sûr, nous pouvons faire énormément de choses pour influencer les perceptions, mais surtout en faisant un bon travail, ce qui n'empêchera pas les membres de continuer à nous critiquer, à nous faire concurrence, à désapprouver nos actions et à nous dire comment faire mieux.

Ces critiques peuvent être décourageantes et même mener certains d'entre nous à décider de ne pas s'exprimer et de ne pas assumer un rôle directeur, ce qui serait très malheureux.

Le leadership est un processus public. Même quand nous agissons par bonté de cœur, nous prenons un risque.

Alors, que devons-nous faire? Il n'y a pas grand-chose que nous puissions faire, sauf nous rappeler de ce qui suit :

Tout le monde qui travaille en public s'améliore avec le temps. Un leader n'est pas un produit fini, et il n'agit pas uniquement quand il est fin prêt. Il ne suffit pas de se sentir à l'aise de commettre des erreurs, mais aussi d'être en pleine évolution personnelle.

Remerciez les personnes qui vous critiquent. Les critiques sont une leçon d'humilité. Dans votre rôle de leadership, les critiques vous aident à mieux vous autoanalyser et à cerner les lacunes entre vos intentions et vos comportements.

Ne prenez pas les choses personnellement. Un rôle social relève du domaine public. Inspirez-vous du conseil suivant :

« À partir de maintenant, vous devez vous rappeler que vous êtes deux personnes, celle que vos amis et vous-même connaissez, et vous êtes aussi un symbole. Ne mélangez jamais les deux. Ne prenez pas les critiques à l'égard du symbole comme des critiques personnelles¹. »

C'est un jeu de bascule. Héros aujourd'hui, vilain demain. Quand vous commettez une erreur, les gens peuvent vous juger sans tenir compte de votre expérience globale. Vous ne pouvez donc pas vous juger d'après ce qu'ils disent à un moment donné.

¹ Josef Ackermann, ancien PDG de la Deutsche Bank, décrivant ce que le dirigeant d'une autre banque lui a dit.

Manuel des participantes et participants

Faites-le pour l'avenir et le passé. En raison du cycle des nouvelles 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, nous oublions que nos actions font partie du déroulement d'une longue histoire. N'oubliez pas les personnes qui vous ont précédé, celles dont vous poursuivez le travail. Réfléchissez aux personnes qui bénéficieront de votre travail à l'avenir.

(Adapté de «Leading Out Loud», Julie Diamond, <http://juliediamond.net/leading-out-loud>)

Récapitulation de la journée

15 minutes

- Objectif :
- Déterminer les leçons apprises aujourd'hui et les renforcer
-
- Préparation :
- Écrivez en grosses lettres chacun des points suivants sur des feuilles distinctes, et collez-les sur le mur de la salle :
 - «I Can't Get No Satisfaction» (Je n'peux obtenir satisfaction)
 - «Here Comes the Sun» (Voilà le soleil)
 - «Almost Persuaded» (Presque convaincu)
 - «Take This Job and Shove It» (Vous savez quoi faire avec votre emploi)
-
- Notes à l'intention des animatrices et animateurs :
-
- Demandez aux participantes et participants de réfléchir à ce qu'ils pensent du cours et à la façon dont il répond à leurs attentes, puis de se placer à côté du titre de la chanson qui résume le mieux ce qu'ils ressentent.
- Quand tous les groupes auront choisi une affiche, demandez-leur d'en discuter brièvement, puis de donner une ou deux raisons pourquoi ils l'ont choisie.
- Les groupes présentent leur compte rendu à tour de rôle.
- Réitérez l'heure de début du cours le lendemain.
- Passez une bonne soirée!
- (Vous devriez discuter des commentaires des participants et décider si vous devrez revoir certains documents demain ou prévoir du temps afin de répondre à des préoccupations ou questions particulières.)

Jour 3

Démarrage

30 minutes

- Objectif :
- Créer un climat d'apprentissage agréable dans la salle de cours

- Notes à l'intention des animatrices et animateurs :
-
- **Souhaitez** de nouveau la bienvenue aux participantes et participants.
- **Demandez-leur de fermer leur manuel.**
- **Tout en vous déplaçant dans la salle, demandez-leur** s'ils se rappellent les activités clés d'hier, et dans l'ordre si possible. Quel était le lien de chacune avec le rôle des délégués des Métallos. (Soyez prêts à leur demander des détails supplémentaires et pourquoi une activité précise s'est avérée utile ou pertinente pour eux.)
- **Résumez brièvement** les principaux points que vous avez entendus, en établissant le lien avec les objectifs abordés hier : revoir certains concepts clés du cours Les délégués syndicaux à l'œuvre I; appliquer de bonnes techniques de communication, d'enquête et de discernement à des scénarios de griefs complexes; comprendre le rôle de la déléguée et du délégué syndical dans le traitement des plaintes de harcèlement; décrire le devoir de juste représentation en termes concrets.

Obtenir des résultats concrets à la section locale

60 minutes

- Objectif :
- Comprendre comment travailler au sein de la section locale

Matériel :

- Fiches questionnaires sur la structure d'une section locale
- Statuts du Syndicat international des Métallos
- Règlements des sections locales et Règlements des sections locales composées du Syndicat des Métallos

•

- Préparation :
- Placez les fiches questionnaires sur la structure d'une section locale sur la table, questions vers le haut.
- Dessinez un exemple de structure d'une section locale, comme celle dans le Manuel des participantes et participants.
- Collez au mur les feuilles mobiles de l'activité antérieure «Renforcer la solidarité et établir une présence syndicale».

- Notes à l'intention des animatrices et animateurs :

•

- Première partie :

➤ Dites :

- Vous rappelez-vous la chasse aux trésors du début et de la question au sujet de la date où votre lieu de travail a été syndiqué pour la première fois?
- Quand vous vous joignez à notre syndicat, vous faites partie d'une structure conçue en vue d'appuyer les droits des travailleuses et travailleurs.
- Parce que le Syndicat des Métallos est un syndicat de très grande envergure ayant des liens à l'échelle mondiale, la structure est complexe.
- Aujourd'hui, nous allons examiner principalement les fondements de cette structure : vos sections locales.
- Si vous savez comment fonctionner dans cette structure, vous serez en mesure de sensibiliser vos membres et de renforcer la solidarité.
- (Votre manuel comporte des documents supplémentaires sur l'histoire de notre syndicat. Nous ne les examinerons pas en détail ici, veuillez donc les consulter dans vos temps libres.)

➤ Demandez aux personnes concernées de lever la main. Qui fait partie de :

- Une section locale autonome?

- Une section locale composée?
- Une section locale nationale?
- Incertain(e)?

➤ **Dites :**

- La principale différence entre une section locale autonome et les autres types réside dans le fait que ses membres sont tous au service du même employeur.
 - Ceux et celles d'entre vous qui faites partie d'une section locale composée, indiquez pour combien d'employeurs différents vos membres travaillent? (Écoutez quelques réponses.) Se trouvent-ils tous dans la même industrie? (Si une personne fait partie d'une section locale composée, demandez-lui de nommer l'industrie.) Ou, sont-ils situés dans la même région géographique? (Demandez qu'on vous nomme de deux à trois régions.)
 - Les sections locales nationales sont un type spécial de section locale composée. Elles peuvent avoir des membres au service d'un même ou de plusieurs employeurs, mais dans des lieux de travail un peu partout au Canada et dans une industrie relevant des lois fédérales et non des lois provinciales.
- **Dites** aux personnes incertaines du type de section locale auquel elles appartiennent : «Vous avez entendu suffisamment d'informations maintenant et devriez être capables de le déterminer.» (Demandez-leur de répondre et aidez-les au besoin.)
- **Dites** : Le type de section locale auquel vous appartenez peut influencer sur l'endroit où les décisions et les élections se déroulent, mais ne change probablement rien au genre de travail qu'elle fait.

Deuxième partie :

- **Demandez** aux participants de se jumeler à une personne avec qui ils n'ont pas encore travaillé et de se rassembler autour de la table où sont les fiches questionnaires et d'en prendre une à laquelle ils aimeraient répondre.
- **Chaque participant lit** sa question à haute voix et y répond, puis écoute les brefs commentaires des autres participants et animateurs.
- **Attirez leur attention** sur l'exemple de structure d'une section locale au tableau et dans leur manuel afin qu'ils aient un aperçu du nombre de sections locales du Syndicat des Métallos qui sont structurées.
- Existe-t-il d'autres facteurs clés dans la vie de votre section locale qui ne figurent pas au schéma? [Permanent, agent d'affaires, directeur de district, coordonnateur de l'éducation du district, etc.]

- **Dites :**
 - Si vous savez comment fonctionne dans cette structure, vous serez en mesure de sensibiliser vos membres et de les mobiliser :
 - Vous serez au courant des activités auxquelles vos membres peuvent participer.
 - Si vous trouvez de nouvelles idées permettant d'engager la participation des membres, vous devez savoir comment fonctionner dans la structure afin de les mettre en œuvre à votre section locale et obtenir des résultats concrets.
 - Faisons une activité et discutons-en plus en détail.

Troisième partie :

- **Formez des groupes** de trois ou de quatre personnes.
- **Invitez-les** à passer à la feuille d'exercice «Que dois-je faire pour obtenir ces résultats à ma section locale?» dans leur manuel.
- **Lisez les instructions à haute voix.** Demandez à des groupes de commencer au point n° 5, puis de retourner au début et de poursuivre par ordre décroissant, à certains de commencer au point n° 1, d'autres au point n° 3, par ordre décroissant, puis de reprendre du début, et de répondre à autant de questions qu'ils le peuvent dans les 15 prochaines minutes. Vérifiez s'ils ont des questions sur les instructions et répondez-y.
- **Après 15 minutes de travail, demandez au groupe entier de répondre aux questions.** (Voir la feuille-ressource des animatrices et animateurs intitulée «Fiches questionnaires sur la structure d'une section locale».) Utilisez la feuille mobile comportant la structure d'une section locale et faites ressortir les liens entre les diverses parties. (Plusieurs groupes peuvent avoir répondu aux mêmes questions, veillez donc à obtenir des réponses de tous les groupes. Utilisez la discussion pour illustrer le fait que chaque section locale peut avoir ses propres traditions et façons de faire les choses; la clé est de vous familiariser avec les processus de votre section locale.)

Quatrième partie :

- **Reprenez la feuille mobile** de l'activité précédente «Renforcer la solidarité et établir une présence syndicale», et rétablissez les anciens groupes. Demandez à chacun d'eux d'utiliser le schéma à tour de rôle et de montrer comment il pourrait travailler dans le cadre de cette structure et mettre leurs idées en œuvre. (Posez-leur des questions supplémentaires si vous croyez qu'ils oublient quelque chose.)
- **Demandez :** Comment pouvez-vous vous renseigner davantage sur la façon dont fonctionne votre section locale? (Vous recherchez les réponses suivantes : s'informer auprès de membres, de délégués, de dirigeants élus plus expérimentés;

se renseigner auprès de la présidente/du président de la section locale/l'unité sur des processus particuliers ou demander conseil; se porter volontaire en vue d'une activité ou de siéger à un comité; assister aux réunions de la section locale, etc.)

➤ **Terminez en disant :**

- Parce que nous sommes un syndicat démocratique, chaque section locale peut fonctionner de manière légèrement différente.
- C'est correct, dans la mesure où elle respecte les Statuts du Syndicat des Métallos et répond aux besoins de ses membres.
- Peu importe la structure et les processus de votre section locale, le fait de les connaître vous permettra d'aider les membres.

Feuille-ressource des animatrices et animateurs : Fiches questionnaires sur la structure d'une section locale

Comment la section locale choisit-elle les délégués qui la représenteront au congrès international? [Par voix d'élection lors d'une réunion officielle de la section locale ou par scrutin référendaire. Pour être admissible à se présenter aux élections, un membre doit être en règle et avoir assisté à au moins un tiers des réunions régulières de la section locale dans la période de 24 mois qui a précédé les élections – Article XIII des Règlements des sections locales/Règlements des sections locales composées.]

Qui est censé siéger au Comité de recrutement? [La présidente/le président et la vice-présidente/le vice-président de la section locale, et une permanente/un permanent affecté au recrutement – Annexe des Règlements des sections locales/Règlements des sections locales composées.]

Que se passe-t-il aux réunions régulières de la section locale? [Rapports des dirigeants, des comités et des permanents, rapport financier, procès-verbal de la réunion précédente, initiation de nouveaux membres, décisions au sujet de dons communautaires ou à des causes syndicales, décisions sur la participation de membres à des cours et des conférences – Article XVII des Règlements des sections locales/Règlements des sections locales composées.]

Quand et comment se déroulent les élections des dirigeants des sections locales et unités? [Par scrutin secret des membres admissibles en avril, tous les trois ans – 2015, 2018, 2021 et ainsi de suite – Article IV, section 3 des Règlements des sections locales/Règlements des sections locales composées.]

Quels comités les sections locales doivent-elles établir, conformément aux Statuts? [Comité d'indemnisation, de santé et de sécurité, des droits de la personne, de la condition féminine, du recrutement, des griefs – Article XIV des Règlements des sections locales/Règlements des sections locales composées ET Article VII des Statuts du Syndicat international.]

À part les comités qu'exigent les Statuts, quels autres types de comités une section locale pourrait-elle établir? [Comités de négociation, de la Prochaine génération, des loisirs ou tout autre comité que les membres de la section locale choisissent, dans la mesure où ils concordent avec les objectifs de notre syndicat; comités spéciaux – Article VII, section 5 des Statuts du Syndicat international ET

Article XVII des Règlements des sections locales/Règlements des sections locales composées.]

Comment les membres arrivent-ils à siéger aux comités de la section locale?

[Selon les Statuts et les Règlements, ils sont nommés par la présidente/le président de la section locale, sauf le Comité des griefs, qui doit être élu par les membres. Dans certaines sections locales, compte tenu de l'intérêt élevé à l'égard de certains postes, des élections peuvent avoir lieu, mais ne sont pas obligatoires – Article V des Règlements des sections locales/Règlements des sections locales composées ET Article VII, section 8 des Statuts du Syndicat international.]

Quels sont les postes électifs d'une section locale? [Présidente/président, vice-présidente/président, secrétaire financière/financier, trésorière/trésorier, secrétaire-archiviste, guide, gardes et syndics. Les sections locales dont l'effectif est de 100 membres ou moins peuvent modifier leurs règlements de façon à n'avoir qu'un seul président, vice-président, secrétaire financier, trésorier et secrétaire-archiviste, et partager entre eux les fonctions de guide, gardes et syndics – Article V des Règlements des sections locales/Règlements des sections locales composées ET Article VII, section 8 des Statuts du Syndicat international.]

Quels sont les fonctions de la présidente/du président de la section locale?

[Préside toutes les assemblées de la section locale, y tranche toute question de procédure; fait respecter les Statuts et les Règlements; nomme les membres de tous les comités à moins que les Statuts ou les Règlements exigent la tenue d'élections; siège à tous les comités locaux – Article V, section 1 des Règlements des sections locales/Règlements des sections locales composées.]

Quelle est la différence entre les fonctions d'une secrétaire financière/un secrétaire financier et celles d'une trésorière/un trésorier?

[La secrétaire financière/le secrétaire financier reçoit tous les fonds de la section locale et maintient ses livres à jour et prêts pour les vérifications des syndics ou du Syndicat international; la trésorière/le trésorier est responsable d'effectuer tous les dépôts des fonds de la section locale et d'émettre des chèques. Les deux signent les chèques de la section locale, tout comme la présidente/le président de la section locale. (Article V, sections 4 et 5 des Règlements des sections locales/Règlements des sections locales composées.)

Quelles sont les fonctions de la/du secrétaire-archiviste?

[Dresse le procès-verbal des délibérations de la section locale dans un livre qu'elle/il tient à cette fin, donne lecture de tous les documents requis aux termes des Statuts du Syndicat international

et des politiques du syndicat; responsable de la garde et de l'utilisation appropriée du sceau de la section locale; s'occupe de la correspondance liée aux procès de membres ou de dirigeants d'une section locale; envoie les avis en vue de l'élection des délégués qui assisteront au congrès international – Article V, section 3; Article X; Article XIII, section 2, des Règlements des sections locales/Règlements des sections locales composées.]

Qui agit à titre de syndics et quelles sont leurs fonctions? [Des dirigeants élus de la section locale qui ont la responsabilité de ses locaux et de ses biens, y compris du bureau syndical. Ils vérifient les livres et les états financiers de la section locale tous les trois mois et présentent un rapport de cette vérification à l'assemblée ordinaire de la section locale – Article V, section 8 des Règlements des sections locales/Règlements des sections locales composées.]

À quelle fréquence une section locale devrait-elle tenir des réunions des membres? [Au moins une fois par mois. Toutefois, avec l'approbation des membres et du directeur de district, la fréquence peut être réduite à une réunion à tous les trois mois – Article VII des Règlements des sections locales/Règlements des sections locales composées.]

Quels sont les postes électifs d'une unité? [Présidente/président, secrétaire et membre du comité des griefs qui traite les plaintes et les griefs – Article V, section 9 des Règlements des sections locales composées.]

Feuille-ressource des animatrices et animateurs : Que dois-je faire pour obtenir ces résultats à ma section locale?

1. *Une nouvelle membre dans votre zone de travail se passionne pour les droits de la personne et voudrait jouer un rôle dans le syndicat. Vous savez que le syndicat tiendra une conférence qui l'intéresserait vraiment. Que pouvez-vous dire ou faire pour obtenir ce résultat?* Présentez une motion lors d'une réunion de la section locale proposant d'envoyer un ou plusieurs membres à la conférence, et encouragez la membre à se présenter à la réunion, à témoigner son intérêt à l'égard de la conférence ou à être prête à y assister. Informez-en la présidente/le président de la section locale.
2. *Deux de vos membres ont perdu des proches parmi les femmes autochtones disparues et assassinées au Canada. Elles aimeraient que la section locale prenne part à une activité communautaire l'automne prochain afin d'attirer l'attention du public sur la crise. Elles vous demandent votre avis. Que pouvez-vous dire ou faire pour obtenir ce résultat?* En compagnie de ces membres, vérifiez auprès de la présidente du comité de la condition féminine de la section locale si des activités sont prévues ou si elle voudrait organiser une activité particulière avec elles. Informez la présidente/le président de l'unité/la section locale de l'intérêt de ces membres afin qu'elle/il sache que les membres ou le comité de la condition féminine pourraient soumettre une proposition. Visitez le site metallo.ca et renseignez-vous davantage sur les activités du syndicat, puis transmettez aux membres les informations que vous trouvez.
3. *Vous aimez assumer les fonctions de délégué et désirez en apprendre autant que vous le pouvez sur le militantisme et le leadership syndicaux. Que pouvez-vous dire ou faire pour obtenir ce résultat?* Informez la présidente/le président de la section locale/de l'unité, ainsi que votre permanente/permanent, de votre intérêt. Consultez le site Web du Syndicat des Métallos pour savoir quels sont les cours, conférences et autres activités à venir. Renseignez-vous sur les campagnes et les activités du syndicat en lisant les messages ou les articles de la page Web, abonnez-vous aux bulletins d'information électroniques du syndicat, ainsi qu'à ses publications papier et en ligne comme *Our Times*, *Labor Notes*, rabble.ca, et d'autres. Envisagez suivre des cours à un collège communautaire ou une université locale et à présenter une demande de bourses pour l'apprentissage la vie durant au Syndicat des Métallos qui couvrira une partie des frais. Invitez d'autres délégués, militants et dirigeants syndicaux à vous parler de leurs expériences.

4. *Votre voisin est actif dans une autre section locale des Métallos, et il semble toujours en savoir plus que vous sur ce qui se passe dans notre syndicat. Vous aimeriez être aussi bien informé que lui. Que pouvez-vous dire ou faire pour obtenir ce résultat? Abonnez-vous au bulletin électronique et à d'autres mises à jour du district. Lisez la version de la revue Les Métallos à l'œuvre que vous recevez par la poste ou la version électronique sur le site Web des Métallos. Consultez régulièrement les nouvelles sur les sites national, international et des districts et les pages Facebook du syndicat.*

5. *Les membres de votre zone de travail ont réalisé que l'employeur avait recours à une lacune dans la convention collective pour ne pas donner le plein avis concernant les heures supplémentaires. Ils veulent résoudre le problème. Que pouvez-vous dire ou faire pour obtenir ce résultat? Demandez à ces membres de vous faire part de tous les faits. Informez-vous auprès de la présidente/du président du comité de négociation de la section locale de la date à laquelle elle/il demandera aux membres des idées en vue de la prochaine ronde de négociations. Expliquez le processus de négociation à ces membres, et encouragez-les à assister à toutes les réunions organisées dans le but d'obtenir des propositions de négociation. Parlez à la présidente/au président de la section locale/l'unité/du comité des griefs au sujet du dépôt d'un grief de principe.*

Faits concernant la structure d'une section locale

Le Syndicat des Métallos compte deux* principaux types de sections locales :

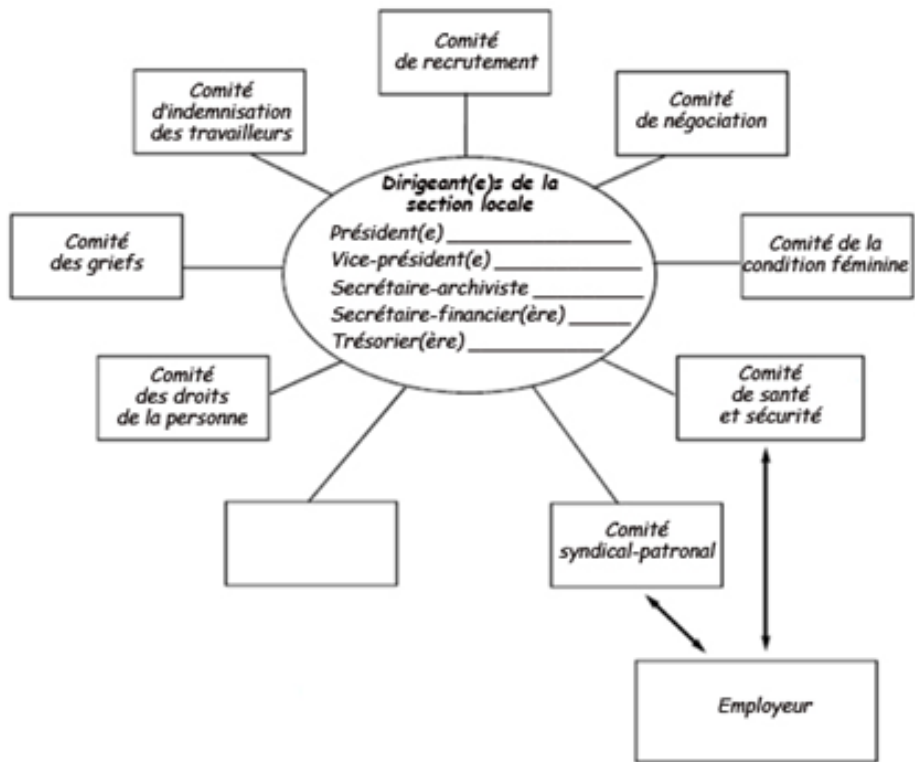
1. **Les sections locales «autonomes» :** Tous les membres travaillent pour le même employeur dans pratiquement la même région géographique et relèvent de la même convention collective. Par exemple, la SL 5890 chez Evrax Steel à Regina ou la SL 4120 à l'Université de Guelph en Ontario.
2. **Les sections locales composées :** Les membres travaillent pour différents employeurs et relèvent de conventions collectives différentes. Chaque groupe visée par une convention collective forme sa propre «unité», et une section locale composée peut se composer de deux ou plusieurs unités. Par exemple, la SL 2009 en Colombie-Britannique et la SL 9508 à la mine de Vale au Labrador.

*Nous avons également des sections locales nationales, dont les membres travaillent dans une industrie qui relève du droit du travail fédéral et sont souvent répartis dans l'ensemble du pays. Voici des exemples : SL 2004 (secteur ferroviaire), SL 1944-STT-Métallos (télécommunications) ou SL 1876 (sécurité aéroportuaire), qui représente les agents de contrôle et autres fournisseurs de services aux aéroports.

Tous les membres élisent :

- Les dirigeants des sections locales (qui sont responsables de diriger la SL en fonction des statuts, des règlements, et des motions adoptées aux assemblées des membres).
- Des délégués (et délégués en chef, s'il y a lieu).
- Les membres du Comité des griefs (les membres des comités de négociation, de santé et sécurité, de la condition féminine, des droits de la personne, de l'indemnisation des travailleurs et des autres comités peuvent être nommés par la présidente/le président de la section locale ou par élection, selon la pratique de la section locale).

Exemple de structure d'une section locale



Un bref historique des luttes pour la reconnaissance syndicale au Canada

<p>1800</p> <p>Il est illégal de négocier</p> <p>Les syndicats sont illégaux</p>	<p>«Tout travailleur qui s'associe à un autre pour obtenir une augmentation de salaire ou une diminution des heures de travail ou qui en incite un autre à quitter le travail ou qui s'oppose à travailler avec tout autre travailleur sera condamné à trois mois de prison ou à deux mois de "travaux forcés"».</p> <p>Il s'agit d'un passage de la <i>Combination Act</i> adoptée par le Parlement britannique. La loi s'applique au Canada aussi, parce que nous ne sommes pas encore un pays indépendant.</p>
<p>1872</p> <p>Les syndicats sont légaux, mais...</p>	<p>La grève du syndicat des typographes de Toronto, visant à réduire la journée de travail de 12 à 9 heures, est illégale et les membres du comité de grève sont emprisonnés pour conspiration. Cependant, face au soutien général des membres dans cette affaire, le gouvernement fédéral adopte la loi sur les syndicats, reconnaissant la légalité des syndicats et de leurs activités.</p> <p>Cependant, les employeurs ne sont pas tenus de «reconnaître» les syndicats; autrement dit, ils ne sont pas obligés de négocier avec le syndicat comme unique agent négociateur des travailleurs.</p>
<p>1919</p> <p>Des travailleurs du Manitoba font la grève et meurent pour la reconnaissance syndicale</p>	<p>Trente mille travailleurs de Winnipeg, syndiqués et non syndiqués, font la grève et paralysent la ville pendant six semaines. Les travailleurs en ont assez des taux de chômage élevés et des mauvaises conditions de travail, mais le refus des employeurs de négocier avec les syndicats constitue aussi un facteur important de la grève.</p> <p>Le gouvernement adopte des lois en vue de porter des accusations contre les grévistes, déportant tous ceux qui ne sont pas encore des citoyens reconnus. La grève prend fin quand la GRC est dépêchée pour disperser une manifestation, tuant deux grévistes et en blessant une douzaine d'autres.</p>



<p>1931</p> <p>Des travailleurs de la Saskatchewan font la grève et meurent pour la reconnaissance syndicale</p>	<p>Six cents travailleurs de mines de charbon souterraines déclenchent une grève à Bienfait (Saskatchewan), réclamant la fin de conditions de travail dangereuses pour un faible salaire, mais la compagnie refuse de reconnaître leur syndicat.</p> <p>La GRC fait feu sur un défilé de mineurs et de membres de leurs familles, tuant trois grévistes et en blessant huit autres. La grève prend fin et les travailleurs remportent quelques gains, dont une journée de travail de huit heures, mais n'obtiennent toujours pas la reconnaissance de leur syndicat.</p>
<p>1945</p> <p>Grève de 90 jours aboutissant à la formule Rand et à des clauses sur la sécurité syndicale</p>	<p>De nombreux employeurs veulent utiliser la fin de la guerre comme prétexte pour réprimer les travailleurs et les syndicats. Les travailleurs et les anciens combattants veulent un monde meilleur pour les sacrifices qu'ils ont faits.</p> <p>En 1945, 11 000 travailleurs à l'usine de Ford à Windsor (Ontario) débraient, réclamant le prélèvement de la cotisation syndicale et des clauses sur la sécurité syndicale dans leur convention collective. Le règlement qui met fin à la grève mène à la formule Rand : l'exigence légale voulant que les employeurs prélèvent la cotisation syndicale de la paie de tous les travailleurs relevant de la convention collective et la verse au syndicat reconnu légalement.</p>
<p>Années 40</p> <p>Nous obtenons la reconnaissance syndicale</p>	<p>Partout au Canada, les gouvernements modifient les lois relatives au travail afin d'obliger légalement les employeurs à négocier avec le syndicat que les travailleurs choisissent.</p> <p>Les travailleurs obtiennent gain de cause à trois points de vue important : les syndicats et leurs activités sont reconnus légalement; les employeurs sont tenus de reconnaître les syndicats et de négocier avec eux; et il existe maintenant un système voulant que tous les travailleurs bénéficiant d'une convention collective paient la cotisation syndicale. Tous ces avantages permettent aux travailleurs d'avoir leur mot à dire sur leurs moyens de subsistance.</p>

<p>2014</p> <p>Défaite du parti du «droit au travail»</p>	<p>Le Parti conservateur de l'Ontario adopte un programme électoral comprenant une promesse de mettre fin au prélèvement de la cotisation syndicale et à la sécurité syndicale. Les électeurs laissent tomber le parti, et ses dirigeants démissionnent.</p> <p>L'attrait du «droit au travail» demeure très fort. Nos syndicats redoublent d'efforts auprès de leurs membres et du public dans le but de les renseigner sur les avantages que procurent les syndicats à notre pays.</p>
---	--

(Source : Cours de formation de promotrice/promoteur – POUR UN MONDE PLUS JUSTE)

Feuille d'exercice : Que dois-je faire pour obtenir ces résultats à ma section locale?

En groupe, échangez les informations que vous possédez sur la structure et les processus des sections locales des Métallos afin de répondre à autant de questions que possible dans le temps alloué :

1. Une nouvelle membre dans votre zone de travail se passionne pour les droits de la personne et voudrait jouer un rôle dans le syndicat. Vous savez que le syndicat tiendra une conférence qui l'intéresserait vraiment. Que pouvez-vous dire ou faire pour obtenir ce résultat?
2. Deux de vos membres ont perdu des proches parmi les femmes autochtones disparues et assassinées au Canada. Elles aimeraient que la section locale prenne part à une activité communautaire l'automne prochain afin d'attirer l'attention du public sur la crise. Elles vous demandent votre avis. Que pouvez-vous dire ou faire pour obtenir ce résultat?
3. Vous aimez assumer les fonctions de délégué et désirez en apprendre autant que vous le pouvez sur le militantisme et le leadership syndicaux. Que pouvez-vous dire ou faire pour obtenir ce résultat?
4. Votre voisin est actif dans une autre section locale des Métallos, et il semble toujours en savoir plus que vous sur ce qui se passe dans notre syndicat. Vous aimeriez être aussi bien informé que lui. Que pouvez-vous dire ou faire pour obtenir ce résultat?
5. Les membres de votre zone de travail ont réalisé que l'employeur avait recours à une lacune dans la convention collective pour ne pas donner le plein avis concernant les heures supplémentaires. Ils veulent résoudre le problème. Que pouvez-vous dire ou faire pour obtenir ce résultat?

Nous sommes un syndicat mondial

60 minutes

- Objectifs :
 - Être en mesure de renforcer la présence des Métallos dans le lieu de travail et la localité
 - Comprendre comment travailler au sein de la section locale

- Matériel :
 - Trousse «Vous et votre syndicat mondial»
 - Copies du document intitulé «Section locale 9490 des Métallos : Une étude de cas» à distribuer
 -
- Préparation :
 - Lisez les fiches sur les personnages en vue de l'exercice Vous et votre syndicat mondial, et la feuille-ressource intitulée «Vue d'ensemble».
 - Fixez la carte Vous et votre syndicat mondial au mur.
 - Sur une feuille mobile du tableau, reproduisez à plus grande échelle la Vue d'ensemble qui se trouve dans le Manuel des participantes et participants, puis affichez-la près de la carte du monde.
 - Déchirez des morceaux de ruban gommé et collez-les près de la carte.
 - Étalez les fiches sur une table, les images face vers le haut de sorte que plusieurs participants puissent y accéder facilement.

- Notes à l'intention des animatrices et animateurs :
 -
- **Demandez** : Combien parmi vous travaillent auprès d'entreprises internationales? (Obtenez de ces personnes quelques détails sur les entreprises.)
- **Dites** :
 - Les employeurs de nombreux Métallos exercent des activités ailleurs que dans la ville où ils sont situés. Leur portée et leur pouvoir s'étendent à l'échelle nationale et même mondiale.
 - L'influence du Syndicat des Métallos ne se limite pas non plus juste à nos propres villes.
- **Demandez** :
 - Quels types de liens mondiaux le Syndicat des Métallos a-t-il forgés? (Vous recherchez des réponses comme :
 - Par l'intermédiaire du Fonds humanitaire des Métallos, nous appuyons le travail de justice sociale au pays et à l'étranger.

- Nous appartenons à la fédération syndicale internationale IndustriALL.
- Nous faisons partie du premier syndicat mondial, Les travailleurs unis (Workers Uniting), qui rassemble des travailleurs du Canada, des États-Unis, de la Grande-Bretagne et de l'Irlande.
- Nous travaillons en étroite collaboration avec Los Mineros au Mexique.)
- Pourquoi les liens internationaux sont-ils importants? (Vous recherchez des réponses comme :
 - Ils nous procurent plus de pouvoir et d'informations.
 - Ils nous permettent d'être davantage en position d'égalité avec les entreprises mondiales.
 - Nous pouvons nous aider les uns les autres dans les campagnes contre les employeurs d'envergure mondiale.
 - Ces liens nous aident à prévenir le nivelage par le bas.)
- **Présentez la vue d'ensemble** et décrivez brièvement chaque partie de la structure. (Reportez-vous à la feuille-ressource des animatrices et animateurs intitulée «Vue d'ensemble».)
- **Demandez** : À quoi ça sert de sensibiliser les membres à la structure d'une section locale? (Vous recherchez des réponses comme :
 - Les membres ont besoin de comprendre les liens s'ils veulent obtenir des résultats concrets.
 - La structure peut nous aider à y arriver. Par exemple : La fédération du travail de la Saskatchewan a déposé une plainte auprès de l'Organisation internationale du Travail quand le gouvernement provincial a annulé le droit de la plupart des travailleurs du secteur public de faire la grève, et elle a remporté sa cause.
 - Parfois, les membres à un lieu de travail se sentent seuls, par conséquent, il est bien de donner aux gens l'impression de faire partie d'un mouvement mondial – d'un mouvement plus grand qui lutte en vue d'atteindre les mêmes objectifs.
 - Grâce aux cotisations des membres, toutes ces organisations fonctionnent et nous sommes en mesure de faire des dons à nos alliés communautaires et dans les coalitions.
- **Invitez les participants** à venir à la table et à prendre une fiche comportant une histoire correspondant à ce qui se passe dans leur vie ou à leur section locale. (Ils auront besoin de quelques minutes.)
- **Invitez-les** à tour de rôle à se rendre à la carte du monde, à lire à haute voix le nom de leur personnage et leur histoire, à dire pourquoi ils l'ont choisi, et à coller leur personnage à l'endroit géographique approprié sur la carte.
- **Quand ils auront tous présenté leurs personnages, demandez** : «Quelles structures du Syndicat des Métallos ou organisations affiliées ou alliées participent aux actions visant cet enjeu?» Reportez-vous à la Vue d'ensemble sur la feuille

mobile et faites ressortir les réponses. (Reportez-vous à la feuille-ressource des animatrices et animateurs intitulée «Vue d'ensemble».)

- **Demandez :**
 - «Qui a travaillé avec d'autres structures ou d'autres affiliés ou alliés du Syndicat des Métallos pour obtenir des résultats à sa section locale?»
 - «Quel avantage avons-nous à travailler avec eux?»
- **Distribuez des copies** du document intitulé «Section locale 9490 : Une étude de cas».
- **Divisez les participants en groupes.** Demandez-leur de prendre 10 minutes pour lire les questions qui se trouvent à la fin de l'étude de cas et en discuter.
- **Au bout de 10 minutes,** demandez-leur de répondre aux questions suivantes :
 - Quelles structures du syndicat ont joué un rôle dans cette victoire?
 - Parmi les groupes qui ont joué un rôle, y en a-t-il que nous devrions ajouter au schéma de la Vue d'ensemble? [Vous recherchez les réponses suivantes :
 - Familles des membres
 - Amis et voisins qui ont signé la pétition
 - Responsables politiques
 - Actionnaires de Rio Tinto
 - Organiseurs et partisans des Jeux olympiques]
 - Comment ces groupes ont-ils aidé notre syndicat?
- **Remerciez** les participants des efforts qu'ils ont déployés pour déterminer les forces de notre syndicat mondial.

Feuille-ressource des animatrices et animateurs : Vue d'ensemble

Présentez le schéma au complet :

- Notre syndicat fait partie d'un vaste mouvement ouvrier.
- C'est pourquoi le schéma est divisé en deux : la moitié gauche comprend les structures du Syndicat des Métallos et la moitié droite le vaste mouvement dans son ensemble.
- Pensez à la structure comme à un oignon avec ses couches superposées.

Expliquez le côté gauche du schéma :

- Au cœur du Syndicat des Métallos se trouvent les sections locales.
- Chaque section locale fait partie d'un district. Au Canada, il existe trois districts : le district 3 qui comprend l'Ouest du Canada et le Nord, le district 5 le Québec, et le district 6 l'Atlantique et l'Ontario.
- Dans le district 6, l'Ontario est subdivisée en conseils régionaux. D'autres districts ont des conseils dans certaines régions, mais pas dans d'autres.
- Le deuxième échelon est le syndicat national, dont le siège est à Toronto.
- Entre les districts et le syndicat, se trouvent des comités importants – condition féminine, Prochaine génération, droits de la personne – qui existent aux deux échelons et qui font progresser les objectifs de notre syndicat.
- Le prochain échelon est le syndicat international, parce que le Syndicat des Métallos est présent au Canada et aux États-Unis.

Expliquez le côté droit du schéma :

- Il s'agit de la structure du Syndicat des Métallos. L'autre moitié de l'oignon, c'est là où nous collaborons avec d'autres syndicats et alliés, en tant que mouvement ouvrier.
- À l'échelon municipal, les syndicats dans des régions géographiques particulières se regroupent au sein de conseils du travail dans le but, par exemple, d'appuyer les candidats favorables aux travailleurs qui se présentent aux conseils/commissions scolaires ou conseils municipaux.
- À l'échelle des provinces et des territoires, les syndicats se regroupent au sein de fédérations du travail pour résoudre des questions régies à cet échelon, comme la santé et la sécurité, le salaire minimum, les normes d'emploi, les soins de santé, et pour veiller à ce que les préoccupations des travailleurs constituent des enjeux dans les élections provinciales et territoriales.
- Le Congrès du travail du Canada, ou CTC en abrégé, est l'organisation-cadre de tous les syndicats nationaux au Canada. Les fédérations provinciales et

territoriales et les conseils du travail sont affiliés au CTC et appuyés par son personnel sur le terrain. Par son intermédiaire, les syndicats exercent des pressions sur le gouvernement fédéral pour qu'il apporte des changements à des enjeux comme les pensions, l'assurance-emploi et les accords commerciaux internationaux.

- **Demandez** : Qui parmi vous siège à un comité ou à l'exécutif d'un conseil ou d'une fédération du travail, ou au CTC?

- Finalement, les Métallos œuvrent aussi sur la scène mondiale.
- Nous sommes un des fondateurs du syndicat international Les Travailleurs unis, en collaboration avec Unite, le plus grand syndicat du Royaume-Uni et de l'Irlande.
- Nous appartenons à la fédération internationale IndustriAll, qui unit des syndicats dans 140 pays, représentant plus de 50 millions de travailleuses et travailleurs dans les industries des métaux, des mines, de l'énergie, des produits chimiques et du vêtement.
- Nous sommes également membre de la Confédération syndicale internationale (CSI), qui rassemble plus de 160 organisations syndicales nationales, comme le Congrès du travail du Canada, et représente plus de 175 millions de travailleurs.
- Finalement, à l'échelon des Nations Unies, l'Organisation internationale du Travail, ou OIT, réunit des syndicats, des employeurs et des gouvernements pour discuter des droits des travailleurs, de conditions de travail convenables et de programmes sociaux. Le Congrès du travail du Canada nous y représente.

Expliquez le milieu du schéma :

- Entre les deux moitiés de la Vue d'ensemble se trouvent les «alliés communautaires et la coalition» qui partagent les mêmes buts, collaborent avec les syndicats et, parfois, prennent les devants, avant que nous puissions nous y mettre!

- **Demandez** : Nommez d'autres organisations avec qui nous travaillons? (Vous recherchez des réponses comme :
 - NPD
 - Alliance Bleu Vert
 - Institut Broadbent
 - Réseau canadien des maisons d'hébergement pour femmes)

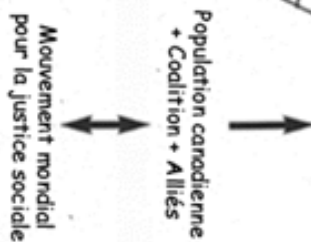
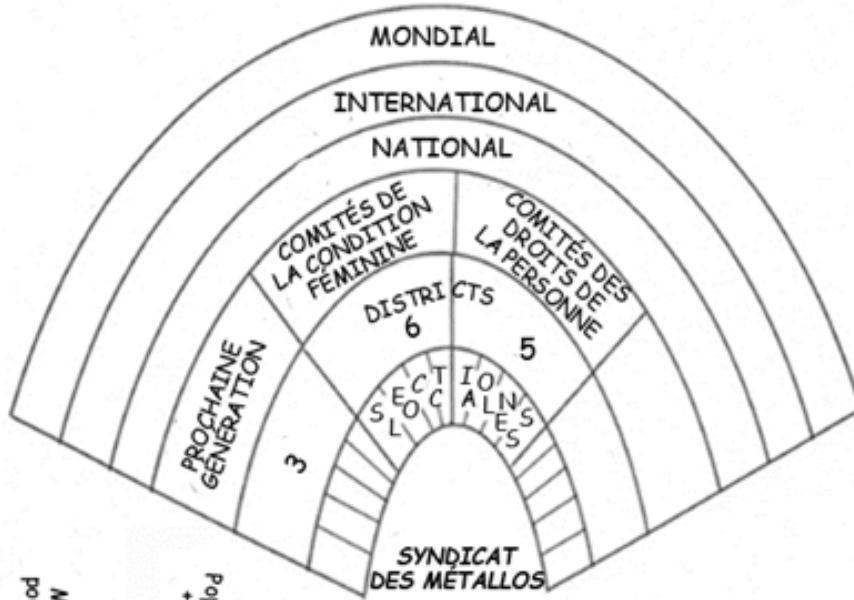
(Plus tard, quand les participants colleront leur personnage sur la carte du monde, **demandez** : «Quelles structures du Syndicat des Métallos ou organisations affiliées ou alliées participent à des actions à cet égard? Soyez prêts à ajouter d'autres idées et informations s'ils ne savent pas trop quoi répondre.

Par exemple, si une participante a collé le personnage de «Chaska, une mineure du Pérou», vous pourriez ajouter :

- Le Fonds humanitaire des Métallos contribue à financer des programmes de santé et de sécurité dans d'autres pays.
- En collaboration avec IndustriALL, l'ICTU (congrès des syndicats irlandais) et l'OIT, nous nous efforçons d'améliorer les droits des femmes et les normes du travail partout dans le monde.

Ou, si un participant colle le personnage de «Conrad, un travailleur forestier de la Colombie-Britannique», vous pourriez dire :

- Dans le cadre de l'Alliance Bleu Vert, nous travaillons avec des alliés à trouver des solutions aux problèmes environnementaux qui ont des effets positifs sur l'emploi et l'économie.
- Le Conseil du bois rassemble les sections locales du secteur forestier pour discuter de négociations et d'autres préoccupations communes.)



Vue d'ensemble

Manuel des participantes et participants

Syndicat des Métallos

Les délégués des Métallos à l'œuvre II

54

Obtenir des résultats concrets de la direction

90 minutes

- Objectifs :
 - Trouver des options pour traiter efficacement avec la direction
 - Revoir certains concepts clés du cours Les délégués syndicaux à l'œuvre I
- Matériel :
 - Portraits des types de dirigeants (le lanceur de flammes, Monsieur-change-le-sujet, le beau-parleur, etc.)
- Préparation:
 - Lisez la feuille intitulée «Traiter avec des dirigeants difficiles» dans le Manuel des participantes et participants.
 - Affichez les portraits des types de dirigeants (le lanceur de flammes, Monsieur-change-le-sujet, le beau parleur, etc.)
 - Si les participants ne peuvent s'appuyer sur leurs propres expériences avec la direction de leur lieu de travail pendant le jeu de rôles, soyez prêts à jouer celles décrites dans la feuille-ressource des animatrices et animateurs intitulée «Scénarios de réunion avec la direction».
- Notes à l'intention des animatrices et animateurs :
 -

Première partie (45 minutes) :

- **Dites** :
 - Que cela vous plaise ou non, les dirigeants et les représentants de l'employeur jouent un rôle clé dans la vie des délégués.
 - Nous devons déterminer comment faire en sorte que la relation soit productive.
 - Cet objectif peut parfois poser un défi.
- **Attirez l'attention** sur les affiches/portraits des types de dirigeants.
- **Demandez** aux participants de se tenir à côté du portrait du dirigeant qui ressemble le plus à celui avec qui ils traitent régulièrement. Si vous n'avez jamais eu à le faire, agissez selon ce que vous avez entendu d'autres délégués.
- **Discutez** en groupe de la façon dont vous répondriez aux questions sous le portrait.
- **Après 5 minutes de discussion, demandez** à chaque groupe de présenter les tactiques qu'ils ont mises au point pour traiter de manière productive avec les dirigeants difficiles. (Si les groupes n'ont aucune ou peu d'idées, suggérez-en parmi celles offertes dans le Manuel des participantes et participants.)

- Reportez-vous à la feuille-ressource intitulée «Traiter avec des dirigeants difficiles» dans le Manuel des participantes et participants.
- **Demandez** : Qu'essayons-nous d'accomplir quand nous traitons avec la direction? Quel type de relation désirons-nous entretenir avec elle?
- **Après une brève discussion, demandez** aux participants de passer à la page intitulée «Objectifs du syndicat lors d'une réunion avec la direction» dans leur manuel. Soulignez que notre but devrait être d'avoir une relation productive avec l'employeur. Nous devrions être courtois, même aimables, sans oublier que notre syndicat est indépendant et que ses objectifs entrent souvent en conflit avec ceux de l'employeur.
- **Demandez** : Selon votre propre expérience ou ce dont vous vous souvenez du cours de niveau I, quels droits ont les délégués quand ils traitent avec la direction?
- **Après une brève discussion, demandez-leur** de passer à la page intitulée «Les droits des délégués syndicaux» dans leur manuel, et de la lire à haute voix.
- **Demandez-leur de répondre en levant la main** : «Combien d'entre vous se sont déjà réunis avec la direction? Combien d'entre vous aimeraient avoir plus confiance en eux-mêmes?

Deuxième partie (45 minutes):

- **Expliquez** l'activité suivante :
 - Nous allons nous exercer à traiter avec la direction.
 - Nous allons nous appuyer sur vos propres expériences – si vous décidez de nous en faire part – de rencontres avec la direction où vous avez fait quelque chose qui n'était pas correct ou qui n'a pas fonctionné.
 - Les volontaires assumeront leur propre rôle de délégués et les animatrices/animateurs ceux des dirigeants. Nous allons démontrer le problème.
 - Le reste du groupe observera les jeux de rôles et réfléchira à ce que les délégués pourraient faire différemment en vue d'obtenir un meilleur résultat. Ensuite, vous aurez l'occasion de mettre vos idées en pratique afin d'améliorer la situation.
 - Il s'agit là d'une bonne occasion, en particulier si vous avez indiqué que vous aimeriez avoir plus de confiance en vous-même lors des rencontres avec la direction.
- **La/le volontaire et l'animatrice/animateur se préparent brièvement** de leur côté à jouer le scénario d'une dirigeante/un dirigeant difficile devant la classe. Commencez en indiquant qui joue quel rôle.
- **Demandez aux participants** d'indiquer brièvement ce qui n'a pas fonctionné pour la déléguée/le délégué, les mauvais choix qu'elle/il a faits.

- **Dites** : «Nous allons rejouer la même scène, mais cette fois-ci l'une/un d'entre vous devra intervenir, taper sur l'épaule de la déléguée/du délégué et la/le remplacer dans le but de faire mieux.»
- **Rejouez** la première scène. Soyez prêts à encourager les participants à jouer le rôle et à les persuader d'intervenir, en particulier la première fois.
- **Donnez un compte rendu** de l'intervention et demandez aux participants d'en commenter le degré de succès et d'offrir d'autres solutions possibles. Remerciez les membres qui sont intervenus pour leur courage et leurs bonnes idées.
- **Répétez** le jeu de rôles avec d'autres volontaires (autant de fois que le temps le permet).
- **Terminez en disant** : Donc, la prochaine fois que vous vous réunirez avec la direction, que ferez-vous?

(Si les participants n'ont pas encore d'expérience à partager, ou ne sont pas prêts à le faire, les animateurs jouent les scénarios de la feuille-ressource intitulée «Scénarios de réunion avec la direction», en suivant les mêmes étapes afin d'amener les participants à identifier les mauvais comportements, puis de montrer ce qu'ils feraient différemment.)

Feuille-ressource : Scénarios de réunion avec la direction

1. Ne traite pas le délégué comme son égal

Délégué : L'exécutif de la section locale m'a demandé de vous rencontrer. Nous entendons des rumeurs au sujet d'une restructuration. Pouvez-vous confirmer si c'est exact et me donner des détails sur le moment où elle aura lieu et ses répercussions sur les emplois?

Dirigeant : Vous en avez du nerf! Vous n'avez pas le droit de me poser des questions!

Délégué : L'employeur est tenu de divulguer...

Dirigeant : ---[l'interrompt brutalement] Je ne suis pas obligé de te dire quoi que ce soit! Sors de mon bureau!

Délégué : Je suis désolé! Je ne voulais pas...

Dirigeant : ---[l'interrompt de nouveau] Il se pourrait bien que j'inscrive une note à ton dossier!

Délégué : Non, s'il vous plaît, ne faites pas ça! Je m'en vais maintenant.

[Résultat recherché : Le délégué avise le dirigeant qu'à titre de représentant du syndicat, il est son égal et doit être traité avec respect.]

2. Change de sujet

Déléguée : L'exécutif de la section locale m'a demandé de vous rencontrer. Nous entendons des rumeurs au sujet d'une restructuration. Pouvez-vous confirmer si c'est exact et me donner des détails sur le moment où elle aura lieu et ses répercussions sur les emplois?

Dirigeante : Il me fait toujours plaisir de travailler avec le syndicat! Vous savez que notre entreprise essaie constamment de rester à l'avant-garde. En effet, hier, le président a annoncé que nous avons été invités à participer à un groupe de discussion à une importante conférence à New York!

Déléguée : Félicitations.

Dirigeante : On m'a demandé d'organiser une présentation. Ce serait fantastique si nous pouvions la faire conjointement avec le syndicat! Qu'en pensez-vous!

Déléguée : Wow! J'imagine que je devrais vérifier auprès de l'exécutif syndical.

Dirigeante : Bien entendu, nous paierons les frais de toutes les personnes qui y participeront!

Déléguée : Super! Je sais que le président de notre section locale est au bureau, je vais donc aller le lui demander tout de suite!

[Résultat recherché : La déléguée remercie poliment la dirigeante, puis redirige la conversation sur la question des rumeurs.]

3. Refuse d'accepter ou de signer le formulaire de grief

Déléguée : Nous avons passé en revue toute l'information que vous nous avez fournie hier sur la situation de Juanita et décidé de déposer un grief.

Dirigeant : À mon avis, elle n'a rien sur quoi s'appuyer.

Déléguée : Vous avez clairement fait connaître votre position hier. [Vous lui remettez une feuille.] Signez simplement le formulaire et inscrivez la date ici, svp.

Dirigeant : Non.

Déléguée : Pardon?

Dirigeant : Non. Je refuse. Ce n'est pas un grief et je ne signerai rien qui dit que c'en est un.

Déléguée : Mais... vous devez le signer, ou il n'y a aucun grief!

Dirigeant : [se croise les bras et s'assoie d'un air déterminé]

[Résultat recherché : La déléguée avise le dirigeant que sa signature vise uniquement à indiquer qu'il a reçu le document, et non pas qu'il est en accord, et qu'il ne peut refuser de le signer. La déléguée devrait y inscrire la date et «le dirigeant refuse de signer» sur le formulaire et passer à l'étape suivante.]

4. Négocie une entente

Délégué : Nous avons passé en revue toute l'information que vous nous avez fournie hier sur la situation de Juanita et décidé de déposer un grief.

Dirigeante : Eh bien, que diriez-vous de ceci : Nous allons convenir de régler l'autre grief relatif à la planification des horaires si vous ne déposez pas le grief de Juanita.

Délégué : Vraiment? Le grief relatif à la planification des horaires représente beaucoup d'argent pour les membres de ce service.

Dirigeante : Oui, et nous allons payer tout ce qu'il faut, si vous ne déposez pas le grief de Juanita. Elle va profiter financièrement du grief sur la planification des horaires, donc elle en sort gagnante de toute façon.

Délégué : Allez-vous mettre l'entente sur la planification des horaires par écrit?

Dirigeante : Oui, si vous signez cette lettre disant que le syndicat ne déposera pas l'autre grief.

Délégué : D'accord!

[Résultat recherché : Le délégué explique qu'il ne peut pas conclure d'entente ni ne peut refuser de déposer le grief d'un membre sans le consulter au préalable parce qu'il agirait de manière arbitraire.]

5. Manque de respect à l'égard de la plaignante, qu'elle soit présente ou non

Déléguée : Nous avons passé en revue toute l'information que vous nous avez fournie hier sur la situation de Juanita et décidé de déposer un grief.

Dirigeant : Je ne conviendrais jamais de lui donner cet emploi! Avez-vous vu comment elle s'habille? Elle a l'air d'une hippie des années 60!

Déléguée : [s'assoie bouche bée, le fixe du regard, sans pouvoir dire un mot]

Dirigeant : Toutes ces perles! Et toutes ces niaiseries sur son bureau! Des babioles et des jouets en peluche? Ridicule! Elle est ridicule! Sans parler de la façon dont elle parle? Vraiment! Elle ne cesse de répéter : «Comment allez-vous?» et «Passez une bonne journée». Ça me rend fou!

[Résultat recherché : La déléguée demande au dirigeant de cesser de parler irrespectueusement de la membre et lui fait remarquer que ses commentaires sur l'apparence personnelle d'une personne et sa façon de parler sont inappropriés, en particulier lorsqu'ils n'ont pas trait au rendement au travail. Puis, poursuivez l'objectif de la réunion : obtenir qu'il signe le grief.]

Traiter avec des dirigeants difficiles

Il n'existe aucune stratégie universelle pour traiter avec des dirigeants difficiles. Toutefois, si vous vous préparez, vous serez plus en confiance, plus efficaces et éviterez les surprises.

Avant d'approcher un dirigeant, mettez les faits pertinents par écrit et gardez votre objectif à l'esprit. Quel est le problème? Quelle solution recherchez-vous? Que considérez-vous comme délai raisonnable pour le résoudre? Soyez suffisamment préparé pour être à l'aise de présenter votre cause et de la défendre au moyen des dispositions de la convention collective, de documents justificatifs et d'autres faits pertinents.

Les dirigeants ont diverses stratégies pour vous décourager, vous désarçonner et contourner la convention collective :

Ceux qui remettent les choses à demain : Il s'agit des dirigeants qui «ne savent pas» ou «ne font rien», et qui feront tout pour remettre les choses à plus tard ou éviter d'agir.

Tactiques pour les délégués :

- Ne leur donnez pas le choix. S'ils disent : «Je ne peux pas vous parler maintenant», dites : «D'accord, quand pouvons-nous le faire?». Etablissez une date et une heure précise pour la réunion.
- S'ils disent : «C'est hors de mon contrôle», ou «Je ne peux rien faire», demandez qui en est responsable et organisez une réunion avec cette personne.

Les durs à cuire : Certains dirigeants ont recours à des menaces et à de l'intimidation.

Tactiques pour les délégués :

- Connaissez vos droits et continuez de les leur rappeler également.
- Prenez des notes et documentez les menaces. Déposez un grief de harcèlement au besoin.

Les beaux parleurs : Il est difficile de traiter avec eux parce qu'ils peuvent être bien intentionnés, faisant en sorte que les délégués craignent de les offenser en les confrontant. Cependant, vous devez le faire, sinon vous n'obtiendrez que de vagues promesses et aucun changement ne se produira.

Tactiques pour les délégués :

- Obtenez un engagement par écrit envers une solution concrète.
- Ne leur donnez pas trop de temps pour remplir leur engagement. Si vous leur avez déjà donné une chance de résoudre le problème, vous serez peut-être obligés d'aller plus loin en déposant un grief ou en portant votre plainte à un échelon supérieur.

Ceux qui changent le sujet : Ces dirigeants changent le sujet ou tournent l'attention sur des problèmes non pertinents pour éviter que les délégués ne les forcent à agir.

Tactiques pour les délégués :

- Ne mordez pas à l'hameçon. Demeurez concentrés sur le problème ou l'incident et les solutions que vous recherchez.
- Ramenez leur attention sur la question en disant : « Nous ne sommes pas ici pour discuter de ce point, mais plutôt du problème X. »
- Si un membre vous accompagne à la réunion et que vous constatez qu'il s'impatiente ou ne peut se concentrer sur le sujet, demandez à prendre une pause. Sortez avec le membre pendant quelques minutes et établissez un plan pour ramener l'attention sur la réunion et le sujet en question.

Les lanceurs de flammes : Ils vont vous crier après ou même sacrer afin de vous faire perdre le contrôle de vous-même.

- Gardez votre sang froid et restez concentrés sur les faits.
- Parlez calmement, d'un ton contrôlé.
- Soyez fermes, prêts à écouter et capables de présenter une solution raisonnable s'appuyant sur la convention collective.
- Si vous devez réagir à un dirigeant agressif, assurez-vous que ce soit clairement lié à vos responsabilités à titre de délégués. Evitez des commentaires malveillants et de sacrer.

(Extrait de Dealing with Difficult Supervisors», par Sandy Pope dans les notes syndicales n° 429, décembre 2014, et modifié.)

Objectifs du syndicat lors d'une réunion avec la direction

En général, les délégués et les autres représentants syndicaux rencontrent la direction afin d'atteindre un ou plusieurs des objectifs suivants :

- Recueillir de l'information utile.
- Faire respecter la convention collective.
- Résoudre des problèmes d'une manière qui respecte ou élargit les droits des travailleuses et travailleurs.
- Améliorer les relations de travail avec l'employeur.
- Rehausser le respect (ou la crainte) de la direction à l'égard de la capacité et du pouvoir de notre syndicat.

En gardant ces objectifs à l'esprit, vous demeurerez sur la bonne voie et tirerez le meilleur parti de la réunion avec la direction.

Les droits des délégués syndicaux

Les délégués syndicaux doivent contester l'autorité de l'employeur lors de violation des droits des membres et de la convention collective. Sur quelle protection pouvez-vous compter dans ce cas?

À titre de délégués, vous êtes les égaux de l'employeur et méritez d'être traités avec respect. Vous n'avez pas à demander la permission de l'employeur pour parler, entrer dans une salle de réunion ou vous asseoir, ni à subir de l'intimidation ou des traitements abusifs de sa part, et vous devriez le corriger s'il le fait. L'employeur n'a pas non plus à vous traiter avec des gants blancs, ou vice-versa. Normalement, vous êtes réunis en raison d'un conflit, et vous avez donc tous deux le droit de présenter vos positions de manière énergique.

La loi interdit à l'employeur d'entraver ou de restreindre toute activité syndicale légitime à laquelle vous participez, de prendre des mesures disciplinaires ou de faire preuve de discrimination à votre égard en raison de celle-ci. Si vous faites face à des difficultés dans l'exercice de votre travail à titre de délégués ou si on use de représailles à votre égard, communiquez tout de suite avec votre délégué en chef ou votre permanent syndical.

La plupart des conventions collectives protègent l'activité syndicale. Si l'employeur tente de vous refuser vos droits à titre de délégués, il viole également la convention collective.

La plupart des conventions collectives vous autorisent à remplir vos fonctions de délégués pendant les heures de travail. Lisez votre propre convention collective et vérifiez avec votre délégué en chef et votre permanent les dispositions précises à cet égard. D'ordinaire, les délégués peuvent déposer des griefs, assister aux réunions pour résoudre des problèmes et des griefs, et accompagner les membres à des réunions disciplinaires pendant les heures de travail. (Le membre ou le plaignant a également le droit d'assister à ces réunions pendant les heures de travail.) Vous devez accomplir toute autre fonction syndicale, comme enquêter sur des griefs, distribuer de l'information ou encourager les travailleurs à participer à des campagnes syndicales, pendant vos pauses ou après les heures de travail.

Limites à la conduite des délégués. Par exemple, vous ne pouvez pas encourager des employés à désobéir aux ordres de l'employeur, à moins que ces ordres soient illégaux ou qu'ils posent une menace à la santé et à la sécurité. Vous devez également continuer de remplir vos obligations à titre d'employés, à moins d'être en congé syndical.

Les arbitres reconnaissent que les délégués syndicaux ne sont pas des «diplomates de carrière». Un arbitre a écrit que les délégués «à certains moments pouvaient se voir obligés de faire preuve de sévérité lorsqu'ils s'adressent à la direction, et à d'autres de tenir des propos sévères au sujet de la direction lorsqu'ils s'adressent aux employés dans un effort pour les informer ou les mobiliser... L'employeur ne doit pas les forcer à se taire en les menaçant de mesures disciplinaires.»

Réunion en vue!

60 minutes

Objectifs :

- Trouver des options pour traiter efficacement avec la direction

Matériel :

- Copies de la feuille de préparation du syndicat et de la feuille de préparation de la direction à distribuer

Préparation :

- Décidez comment vous voulez diviser les participants en quatre groupes : deux représentant la direction et deux le syndicat. Par exemple, vous pourriez vouloir plus de membres dans les groupes qui représentent le syndicat et moins dans ceux qui représentent la direction. Vous pourriez vouloir que les délégués les plus expérimentés jouent les rôles de dirigeants afin que les nouveaux puissent s'exercer davantage à jouer leur rôle.
- Déterminez si la classe est suffisamment grande pour que les deux groupes puissent tenir leur réunion en même temps et s'entendre parler. Au besoin, trouvez un deuxième espace à utiliser pour la réunion même.

Notes à l'intention des animatrices et animateurs :

- **Dites** : Maintenant que vous vous êtes exercés à faire valoir vos droits pendant les réunions avec la direction, poursuivons sur notre lancée en nous préparant en vue d'une réunion plus longue sur une question particulière.
- **Demandez** : Quand les délégués et les représentants syndicaux se réunissent avec la direction, qu'essaient-ils d'accomplir?
- **Écrivez les réponses** au tableau à feuilles mobiles. Si personne ne les mentionne, ajoutez les sous-éléments du document «Objectifs du syndicat lors d'une réunion avec la direction» dans le Manuel des participantes et participants.
- **Invitez les participants à passer au document intitulé** «Objectifs du syndicat lors d'une réunion avec la direction» dans leur manuel et à s'en servir comme aide-mémoire pratique des objectifs qu'ils devraient garder à l'esprit. Encouragez-les à ajouter à la liste tous les points additionnels qu'ils ont mentionnés plus tôt.
- **Formez des groupes représentant la direction et d'autres le syndicat**, et remettez-leur les feuilles de préparation. Donnez-leur 20 minutes pour se préparer. Consultez chaque groupe et répondez aux questions qu'il pourrait avoir. Rappelez aux groupes qui représentent le syndicat de garder les objectifs à l'esprit.

- **Tenez les deux réunions simultanément.** Chaque animatrice/animateur travaille avec deux groupes. Mentionnez à l'avance que vous mettez fin aux réunions au bout de 10 minutes. **Ramenez tous les groupes ensemble et demandez :**
 - Le syndicat a-t-il atteint certains objectifs? Lesquels?
 - Qu'est-ce qui vous a aidés à réaliser vos objectifs pendant la réunion?
 - Qu'est-ce que le syndicat aurait pu faire différemment pour obtenir de meilleurs résultats?
 - Qu'avez-vous appris sur la création de liens avec les membres, la solidarité et la force du syndicat?

Récapitulation globale

30 minutes

Objectifs :

- Revoir les leçons apprises et les renforcer
- Établir le lien entre les activités du cours et le rôle des délégués à leur retour au travail
- Obtenir la réaction des participantes et participants à l'égard du cours
-

Matériel :

- Formulaire d'évaluation des cours
- Certificats

Préparation :

- Intitulez des feuilles mobiles comme suit :
 - Être à l'écoute des membres / Comment écoutons-nous? / S'exercer à écouter quand on préférerait ne pas le faire
 - Renforcer la solidarité et établir une présence syndicale
 - Grievs qui renforcent la solidarité
 - Obtenir des résultats concrets à la section locale
 - Éliminer les obstacles à la solidarité [harcèlement et juste représentation]
 - Obtenir des résultats concrets de la direction
- Fixez ces feuilles mobiles à différents endroits autour de la salle.
- Inscrivez sur une feuille mobile : «Je suis un(e) meilleur(e) délégué(e) parce que je sais/ferai ____.» et «Les syndicats sont bons pour les travailleurs et tous les Canadiens parce que nous ____.»

Notes à l'intention des animatrices et animateurs :

- **Dites** : C'est la fin du cours et nous aimerions prendre un peu de temps pour rassembler tous les morceaux. Avez-vous déjà vécu l'expérience suivante : des membres qui ne croient pas que vous suiviez réellement un cours du syndicat, mais plutôt que vous êtes tout simplement en congé? (Levez la main.) Avez-vous déjà entendu dire que les syndicats ne sont plus pertinents? (Levez la main.) Réfléchissons à ce que nous avons accompli pendant le cours en fonction de ces expériences.
- **Attirez l'attention** sur les feuilles mobiles autour de la salle. Expliquez qu'elles correspondent aux principales parties du cours, et rappelez brièvement aux

participants les activités qu'ils ont faites au cours de chacune.

- **Invitez-les à se placer** devant une des feuilles mobiles de façon à ce qu'il y ait au moins deux personnes devant chacune.
- **Dites** : Parlez entre vous de ce que vous avez fait pendant ces activités, de ce que vous avez appris, puis rédigez deux déclarations. Une pourrait être quelque chose que vous direz à vos membres : «Je suis un(e) meilleur(e) délégué(e) parce que je sais/ferai _____», l'autre à votre voisin ou beau-frère : «Les syndicats sont bons pour les travailleurs et tous les Canadiens parce que nous _____.»
- **Après 5 minutes de travail, invitez** chaque groupe à présenter leurs déclarations.
- **Distribuez** les formulaires d'évaluation du cours. Donnez du temps aux participants pour qu'ils les remplissent, puis recueillez-les afin de pouvoir les retourner à la coordonnatrice/au coordonnateur de l'éducation du district.
- **Distribuez** les certificats du Syndicat des Métallos.
- **Remerciez** tout le monde de leur participation et du travail ardu qu'ils font en son nom.
- **Bon retour à la maison!**

Ressources

Points d'arrêt

1^{er} point d'arrêt :

Jack est une de ces personnes qui envoie sans cesse des blagues par courriel à ses collègues. Récemment, il a fait circuler des bandes dessinées de nature sexuellement explicite. Certains collègues les suppriment tout simplement, mais d'autres les font parvenir à des collègues à d'autres installations.

S'agit-il de harcèlement?

Que feriez-vous pour défendre les droits des membres et renforcer la solidarité?

2^e point d'arrêt :

Mari est la première personne que le service a embauchée depuis dix ans. Elle est aussi la seule musulmane, et elle porte le voile. Les autres membres du service où Mari travaille se promènent à l'heure du dîner et prennent un café ensemble; cependant, elles n'ont jamais invité Mari à se joindre à elles. Hier, c'était l'anniversaire d'Oscar. Un autre travailleur a apporté un gâteau au bureau et a invité tout le monde par courriel à venir en chercher un morceau, sauf à Mari.

S'agit-il de harcèlement?

Que feriez-vous pour défendre les droits des membres et renforcer la solidarité?

3^e point d'arrêt :

Isaac et Louisa ont été affectés au même projet. Par coïncidence, ils sont tous deux d'origine autochtone, bien que de différentes parties du pays. Quand Isaac n'est pas là, Louisa fait souvent des remarques à d'autres travailleurs pendant la pause-café comme, «Je fais toujours le travail d'Isaac» et «Il est tellement paresseux». Elle divulgue des choses qu'il lui confie, en empruntant un accent indien comme dans les anciens films «Western».

S'agit-il de harcèlement?

Que feriez-vous pour défendre les droits des membres et renforcer la solidarité?

4^e point d'arrêt :

Ed et Laurie sont des collègues dans un petit lieu de travail où tout le monde s'entend très bien. Un jour, Ed annonce qu'il a quitté sa femme. Peu de temps après, il commence à demander à Laurie d'aller souper ou voir un film. Elle y consent la première fois, lui disant poliment non par la suite. Après le troisième refus, Ed arrête de lui parler et il est généralement de mauvaise humeur et désobligeant, ce qui stresse tout le monde dans le lieu de travail.

S'agit-il de harcèlement?

Que feriez-vous pour défendre les droits des membres et renforcer la solidarité?

5^e point d'arrêt :

Il y a un an, Herman a informé l'employeur et le syndicat qu'il allait subir une chirurgie de transition d'homme à femme, et qu'il adopterait le nom «Hélène». Récemment, dans le cadre du processus, Hélène a commencé à utiliser les toilettes et les douches des femmes au travail. Deux collègues décident de l'appeler «Musclor» et aujourd'hui elles lui ont dit vulgairement et publiquement de ne pas y mettre les pieds quand elles y sont!»

S'agit-il de harcèlement?

Que feriez-vous pour défendre les droits des membres et renforcer la solidarité?

6^e point d'arrêt :

Jeanne occupe le même emploi depuis 15 ans. Récemment l'entreprise a embauché un jeune superviseur et l'a chargé de faire une importante réorganisation de la zone où Jeanne travaille. Scott a pour mandat de faire en sorte que tous les travailleurs soient capables d'utiliser les nouveaux systèmes le plus rapidement possible. Jeanne a des doutes au sujet des changements et le lui dit constamment. Scott envoie régulièrement des courriels personnalisés à Jeanne et à ses collègues, soulignant toutes les lacunes dans leur utilisation des nouveaux systèmes. Jeanne est offensée et demande à Scott de cesser d'envoyer ces messages, ce qu'il refuse, indiquant qu'il fait tout simplement son travail.

S'agit-il de harcèlement?

Que feriez-vous pour défendre les droits des membres et renforcer la solidarité?

7^e point d'arrêt :

Darlene fournit des soins à domicile. Un de ses clients a un penchant pour elle. Les dernières fois qu'elle est allée chez lui, il l'a complimentée sur son corps et lui a demandé de rester et de prendre un verre avec lui.

Darlene rapporte maintenant qu'hier, il l'a poussé contre un mur et lui a même fait des attouchements.

S'agit-il de harcèlement?

Que feriez-vous pour défendre les droits des membres et renforcer la solidarité?

8^e point d'arrêt :

Depuis sa naissance, Léo a des problèmes de mobilité et il marche maintenant avec l'aide de deux cannes. Employé de longue date spécialisé dans la programmation informatique, il possède d'excellents antécédents de travail. Il y a six mois, le service a embauché une nouvelle directrice. Elle a tenu des réunions en dehors du lieu de travail dans des endroits non accessibles et a déclaré aux préposés au courrier : «Ce paresseux de Léo peut venir chercher son courrier lui-même». Le service vient d'être relocalisé dans un nouvel édifice, et elle a donné à Léo un bureau sur un étage où l'ascenseur n'arrête pas.

S'agit-il de harcèlement?

Que feriez-vous pour défendre les droits des membres et renforcer la solidarité?

Fiches questionnaires sur la structure d'une section locale

<p>Que se passe-t-il aux réunions régulières de la section locale?</p>	<p>Quand et comment se déroulent les élections des dirigeants des sections locales et unités?</p>
<p>Quels comités les sections locales doivent-elles établir, conformément aux Statuts?</p>	<p>À part les comités qu'exigent les Statuts, quels autres types de comités une section locale pourrait-elle établir?</p>
<p>Comment les membres arrivent-ils à siéger aux comités de la section locale?</p>	<p>Quels sont les postes électifs d'une section locale?</p>

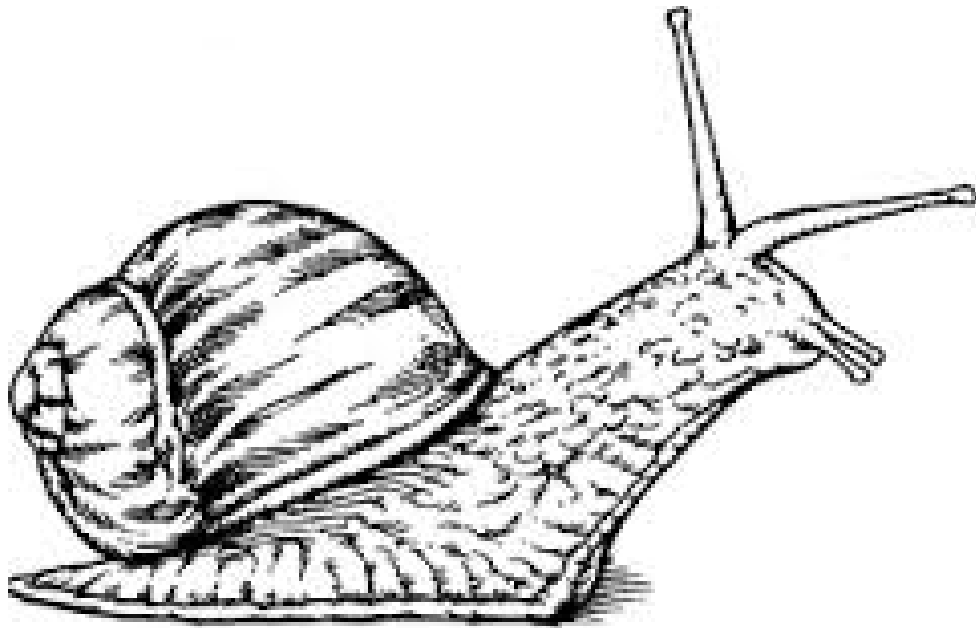
<p>Qui est censé siéger au Comité de recrutement?</p>	<p>Comment la section locale choisit-elle les délégués qui la représenteront au congrès international?</p>
<p>Quelles sont les fonctions de la présidente/du président de la section locale?</p>	<p>Quelle est la différence entre les fonctions d'une secrétaire financière/un secrétaire financier et celles d'une trésorière/un trésorier?</p>
<p>Quelles sont les fonctions de la/du secrétaire-archiviste?</p>	<p>Qui agit à titre de syndics et quelles sont leurs fonctions?</p>
<p>À quelle fréquence une section locale devrait-elle tenir des réunions des membres?</p>	<p>Quels sont les postes électifs d'une unité?</p>

[Pour le verso des cartes]



Traiter avec la direction : Affiches à poser au mur

Remet tout au lendemain



Quelles tactiques ce type de dirigeant aime-t-il utiliser contre le syndicat?

Quelles tactiques votre section locale a-t-elle développées pour travailler avec lui de manière productive?

Le dur à cuire



Quelles tactiques ce type de dirigeant aime-t-il utiliser contre le syndicat?

Quelles tactiques votre section locale a-t-elle développées pour travailler avec lui de manière productive?

Le beau-parleur



Quelles tactiques ce type de dirigeant aime-t-il utiliser contre le syndicat?

Quelles tactiques votre section locale a-t-elle développées pour travailler avec lui de manière productive?

M. change-le-sujet



Quelles tactiques ce type de dirigeant aime-t-il utiliser contre le syndicat?

Quelles tactiques votre section locale a-t-elle développées pour travailler avec lui de manière productive?

Le lanceur de flammes



Quelles tactiques ce type de dirigeant aime-t-il utiliser contre le syndicat?

Quelles tactiques votre section locale a-t-elle développées pour travailler avec lui de manière productive?