



Conversations courageuses en période difficile

Vous êtes-vous demandé comment gérer les tensions ou les mésententes au travail ou au syndicat ? Y a-t-il des sujets que vous évitez avec vos collègues ou les membres de votre famille ? Constatez-vous qu'il y a des divisions dans votre section locale concernant des enjeux difficiles à aborder ? Cette fiche de conseils peut vous aider.

Il n'est pas nécessaire de s'entendre sur tout pour travailler ensemble à défendre nos salaires, nos avantages sociaux, nos conditions de travail et nos communautés. Mais éviter les conflits peut aggraver les mésententes et nécessiter des interventions officielles plus tard. Si nous choisissons plutôt d'avoir des conversations courageuses, nous pouvons nous développer et devenir plus forts en tant que syndicat.

Ce feuillet de conseils aidera les militants syndicaux à entreprendre des conversations difficiles de façon à construire la solidarité et à faire des changements positifs. Utilisez ces conseils pour trouver des solutions informelles aux défis quotidiens.

Comment entreprendre des conversations courageuses

1. Préparez-vous

- Calmez votre esprit et détendez votre corps. Respirez. Placez vos pieds solidement sur le sol.
- Posez-vous les questions suivantes : Quel est mon objectif dans cette conversation ?
- Décidez ensemble d'un bon moment et endroit pour parler.
- Rappelez-vous que vous n'avez pas à vous sentir attaqué personnellement par la colère d'une autre personne.
- Si ce n'est pas possible, réfléchissez bien. Il peut y avoir une dynamique de pouvoir ou d'autres raisons pour lesquelles vous n'êtes pas la meilleure personne pour avoir cette conversation.

2. Le calme est contagieux

- Ralentissez votre débit vocal et vos mouvements.
- Surveillez votre langage corporel : Remarquez que si vos bras sont croisés, cela peut indiquer que vous vous protégez ou que vous êtes sur la défensive. Les mains ouvertes peuvent signaler une ouverture d'esprit. Le contact visuel peut varier selon les cultures, alors remarquez si l'autre personne est à l'aise avec un contact visuel — ne la forcez pas.
- [La communication interpersonnelle](#) consiste en : 55 % de langage corporel, 38 % du ton de la voix, 7 % de mots

3. Dites votre vérité

- Utilisez des phrases au « je. » Vous êtes responsable de votre point de vue et de vos sentiments.
- Mettez cartes sur table. Indiquez votre ou vos objectifs.

4. Soyez très curieux

- Posez des questions ouvertes. Écoutez pour comprendre, pas pour répondre. Évitez d'interrompre la personne.
- Continuez à poser des questions pour découvrir les sentiments et les désirs qui se cachent derrière une forte prise de position.
- Faites preuve d'empathie. Montrer de la compréhension. Cela ne signifie pas que vous êtes d'accord.
- Résumez ce que dit la personne. Vérifiez votre interprétation avec des questions comme « ai-je bien compris ? » ou « y a-t-il autre chose ? »

5. Explorez. Les actions de l'une ou l'autre des parties ont-elles causé du tort de façon non intentionnelle ?

- Lorsque nous subissons un tort causé par une personne, nous supposons qu'elle l'a fait de façon intentionnelle. Et parfois, nos paroles peuvent avoir un impact négatif, même si nos intentions étaient bonnes.
- Écoutez les personnes parler de leurs intentions et décrivez l'impact de leurs paroles ou de leurs gestes. Cela peut construire un climat de compréhension.

6. Choisir les 2 versions, plutôt que d'en privilégier une

- Les points de vue sont formés par les antécédents et les expériences. Mettez-vous à la place de l'autre.
- Est-il possible que deux versions de la même situation coexistent ?

7. Concluez des accords

- Que pouvez-vous demander l'un à l'autre de faire pour éviter que les conflits mènent à des perturbations ?
- Explorez ce dont vous avez besoin pour rendre la relation mutuellement respectueuse. Proposez à l'autre personne d'accepter un compromis à mi-chemin.

8. Une conversation ne suffit peut-être pas

- Résoudre un conflit prend du temps. Commencez doucement. Bâissez une relation de confiance.
- Suggérez une autre conversation plus tard. Soyez patient. Les gens semblent souvent très obstinés, mais peuvent changer leur façon de penser plus tard, s'ils se sentent écoutés.

Remarque :

Avoir une conversation difficile ne signifie pas que vous devez accepter la discrimination, le harcèlement ou la violence. Vous pouvez décider de partir ou de demander de l'aide. Faites ce dont vous avez besoin pour assurer votre sécurité.

:cml/SEPB491/2022.03.28