



sejat

Syndicat de l'enseignement
de la Jamésie et de l'Abitibi-
Témiscamingue (FSE-CSQ)

A2324-CR010

GUIDE DE CIVILITÉ

Tel qu'adopté au CR du 26 janvier 2024

Dernière mise à jour : 30 janvier 2024

Guide du SEJAT visant à promouvoir la civilité

1. Introduction

Le SEJAT affirme être un organisme où les incivilités et le harcèlement ne sont aucunement tolérés.

C'est dans ce but que le SEJAT s'est doté du présent guide visant à d'abord, prévenir les situations d'incivilité et à intervenir rapidement dans les cas qui lui sont signalés. Cette démarche s'inscrit dans un but de favoriser et de maintenir un climat de travail et de militantisme sain.

2. Objectifs

- 2.1 Maintenir un climat de travail sain et harmonieux en favorisant des échanges constructifs, civilisés et exempts d'agressivité;
- 2.2 Encourager les gens à se comporter de manière professionnelle et respectueuse de façon à créer un environnement de travail propice au bien-être des gens qui y évoluent et à l'avancement des travaux;
- 2.3 Contribuer à la sensibilisation, à l'information et à la formation dans le milieu afin de prévenir les conduites répréhensibles par la diffusion de ce guide;
- 2.4 Établir un mécanisme encourageant les personnes visées à signaler les événements d'incivilités;
- 2.5 Prendre des mesures immédiates pour mettre fin aux situations d'incivilité et de préserver un environnement de travail sain;
- 2.6 Affirmer la responsabilité de tous quant au maintien de relations interpersonnelles respectueuses et civilisées;

3. Champ d'application

Ce guide s'applique à tous les membres, élus et employés du SEJAT ainsi que tout autre tiers et traite spécifiquement les situations d'incivilité survenues lors d'activités ou de communications syndicales.

Les situations d'incivilité entre collègues enseignants survenant au travail (école ou centre) et n'étant pas en lien avec une fonction syndicale devront être traitées selon les politiques en vigueur dans chaque centre de services scolaire.

Elle ne régit pas les situations d'incivilité entre le personnel enseignant et les élèves. Pour ces situations, il faut se référer aux politiques de chaque centre de services scolaire.

La procédure interne de traitement des événements d'incivilité prévue dans ce guide ne prive en aucun temps la personne plaignante de droits prévus en vertu des lois, conventions, règlements et autres politiques.

4. Principes

Ce guide s'appuie sur les principes suivants :

- Responsabilité de nos gestes et paroles
- Respect mutuel
- Approche par résolution de conflit

5. Définitions

5.1 Civilité

La Civilité se définit par un groupe de normes, de règles de vie et de convenances, implicites ou explicites, en vigueur au sein d'un groupe dans le but d'amener les membres à se considérer les uns aux autres, à être ouverts à eux, à communiquer respectueusement et à adopter des comportements qui favorisent la collaboration et l'harmonie.

5.2 Incivilité

L'incivilité est un ensemble de comportements (impolitesse, manque de respect et de savoir-vivre, de collaboration ou de courtoisie) lesquels, sans être du harcèlement psychologique, contreviennent aux règles élémentaires de la vie en société et créent des malaises importants dans le milieu de travail. Ces gestes ne sont pas toujours posés de manière intentionnelle et peuvent être subtils, mais demeurent néanmoins de l'incivilité.

5.3 Harcèlement

Conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique d'une personne et qui entraîne, pour celle-ci, un milieu de travail néfaste. Pour plus de précision, le harcèlement psychologique comprend une telle conduite lorsqu'elle se manifeste par de telles paroles, de tels actes ou de tels gestes à caractère sexuel. Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le d'une personne. Une politique relative à la violence et au harcèlement psychologique est disponible sur le site du SEJAT.

6. Rôles des acteurs du milieu

6.1. Présidence du SEJAT

Voir à l'application du présent guide;

Dans le cas de la réception d'une demande de médiation, réunir le comité exécutif afin de nommer une personne médiatrice. Informer ensuite la personne plaignante et la personne mise en cause du déroulement du processus de médiation;

Dans le cas où une demande de médiation concerne un membre du comité exécutif, nommer une personne médiatrice au sein des membres du conseil d'administration. Au besoin, une personne externe pourrait venir soutenir la médiation.

Voir à fournir de l'aide, du soutien ou de l'encadrement aux personnes impliquées dans une situation d'incivilité;

Si la personne mise en cause est une personne employée du SEJAT, s'assurer du suivi approprié dans le respect de la convention collective des employés du SEJAT.

6.2. Vice-présidence du SEJAT

Remplacer la présidence dans son rôle dans le présent guide si cette dernière est en conflit d'intérêts.

6.3 Membres du comité exécutif

En plus de la responsabilité individuelle de chacun des membres le formant, le comité exécutif a également le rôle suivant :

Agir en tant que personne médiatrice lorsqu'une demande, en ce sens, est acheminée à la présidence.

6.4 Membres du conseil d'administration

Diffuser le présent guide, le faire connaître, afficher le code de civilité dans toutes les instances du SEJAT;

Rappeler les attentes du SEJAT sur le comportement attendu dans le milieu de travail et lors des instances autant en présentiel qu'en virtuel;

Intervenir lorsque des tensions créent des situations d'inconfort et nuisent aux relations de travail ou de militantisme;

Faire respecter les objectifs du présent guide sur son territoire;

Contribuer à la prévention de l'incivilité en montrant l'exemple et en favorisant les communications respectueuses;

Suivre, sur une base volontaire, une formation en médiation de conflits.

6.5 Membres du conseil régional

Adopter le guide de civilité.

6.6 Tous les membres du SEJAT et les employés

Étant donné que la notion de comportement « incivil » diffère d'une personne à une autre selon le vécu, les valeurs et le niveau de tolérance de chacun, que chaque situation peut être interprétée de façon différente selon les gens, il est attendu qu'un comportement devient « incivil » lorsqu'il vient heurter l'autre, de façon délibérée ou non.

Une personne mise en cause doit démontrer de l'ouverture et comprendre qu'une limite pourrait avoir été franchie. Cependant, une opinion, exprimée avec respect et courtoisie ne constitue pas de l'incivilité, sans

égard au ressenti de la personne qui reçoit cette opinion, et ce, même si elle va dans le sens contraire d'une opinion exprimée précédemment.

Les rôles de chacun dans le milieu de travail ou de militantisme sont :

Faire preuve de civilité dans ses relations avec autrui en intégrant dans ses relations : respect, collaboration, politesse, courtoisie et intégrité;

Porter un regard critique sur son propre comportement et son impact sur les autres afin d'y apporter les correctifs nécessaires si requis;

Reconnaître qu'il lui revient d'instaurer des actions pour corriger une situation qui lui crée de l'inconfort;

Exprimer clairement ses limites dans le respect en s'appuyant sur les faits reprochés; intervenir le plus rapidement possible afin d'éviter que la situation ne s'envenime;

Demander l'appui d'une personne de l'organisation de son choix s'il ne se sent pas capable d'intervenir seul par rapport à la situation qui lui crée de l'inconfort;

7. Code de civilité

Le SEJAT affirme être un organisme où les incivilités et le harcèlement ne sont aucunement tolérés. Au SEJAT, il est exigé de la part de tous :

Du respect;

De la collaboration;

De la politesse;

De la courtoisie;

De l'intégrité.

La bonne conduite de chacun consiste à :

Utiliser un langage courtois, tempéré et adapté;

Collaborer adéquatement avec les personnes employées, élues, membres ou tout autre tiers en situation de travail ou de militantisme syndical;

Respecter la confidentialité des renseignements;

Faire preuve d'attention et d'écoute face aux autres;

Respecter les différences;

Se donner le temps de décompresser et de se poser lorsque la tension monte et permettre à l'autre de le faire également;

Reconnaître ses erreurs et faire amende honorable;

Permettre à l'autre de reconnaître ses erreurs et de faire amende honorable.

8. Démarche d'intervention lors de situations d'incivilité alléguées

Les interventions suggérées s'effectuent dans une approche préventive afin de corriger le problème à la source.

Les prochains paragraphes présentent cette démarche de résolution d'un manque allégué de civilité.

8.1. L'initiative personnelle :

Certains conflits ont pour origine des problèmes de communication. Des clarifications peuvent contribuer à résoudre les différends rapidement et à la satisfaction des parties. Les personnes concernées s'expliquent avec ouverture et respect afin de clarifier la situation. Chacune des parties peut se faire accompagner par une personne de l'organisation de son choix lors de cette démarche, si elle le désire. (Voir le rôle des membres du SEJAT énuméré précédemment).

8.2 L'aide du comité exécutif :

Lorsque l'initiative personnelle est infructueuse ou que la personne plaignante a des motifs raisonnables de ne pas avoir fait l'étape précédente, l'une ou l'autre des parties peut demander l'aide d'une personne du comité exécutif. Cette dernière, en tant que médiatrice, tentera de faciliter la communication entre les parties et offrira son appui sous forme de conseils ou d'interventions visant à mettre en place une démarche de résolution de problèmes.

Dans les situations où l'une des parties concernées est un tiers, la personne employée, élue ou membre qui croit vivre de l'incivilité doit s'adresser au comité exécutif afin d'obtenir l'assistance et le soutien nécessaires.

Dans le cas où la personne employée, élue ou membre croit vivre de l'incivilité de la part d'un membre du comité exécutif, elle doit s'adresser à un membre du conseil d'administration n'étant pas du comité exécutif pour lui demander de l'aide.

Dans tous les cas, il est important de rappeler que le SEJAT a une tolérance zéro à la violence et à l'incivilité donc, il ne faut pas hésiter à mettre fin à tout échange inapproprié. Dans ces situations, il peut être pertinent d'envoyer le présent guide au(x) membre(s) ou au(x) tiers concerné(s).

Toute la démarche d'intervention doit demeurer confidentielle.