Proposition de Code de civilité au secteur scolaire

La CSN place la personne humaine au premier rang de ses préoccupations, tant au plan de son action que de son idéologie.

L'établissement de rapports sociaux fondés sur la justice, le respect de l'autonomie et de la liberté représente la condition première et indispensable pour atteindre la dignité. Il n'est pas de progrès qui ne passe par le respect de la personne, de son intégrité physique et psychologique. Il n'est pas de libération qui ne soit fondée sur la certitude qu'avant les concepts et les idéologies, il y a des hommes et des femmes en fonction desquels doit être orienté le développement économique et social.

La CSN est une organisation syndicale démocratique et ouverte. À tous les niveaux, les décisions importantes pour la vie syndicale doivent être le fruit de débats. La CSN fait toute la place à l'expression des opinions; elle valorise le ralliement aux décisions, une fois que le processus démocratique y menant a été conduit à terme.

Elle s'appuie sur trois valeurs fondamentales : l'autonomie, la liberté et la solidarité.

—Déclaration de principe de la CSN

Les valeurs énoncées dans la *Déclaration de principes de la CSN* doivent être les fondements de notre action syndicale et militante. Ce code de civilité vient réaffirmer l'importance d'un militantisme basé sur le respect de la personne, de sa dignité et de son intégrité physique et psychologique dans toutes ses activités syndicales.

Objectifs du code de civilité

Afin de soutenir l'action syndicale et militante qui comporte son lot de défis, d'embûches et de situations à risque, le code de civilité poursuit les objectifs suivants :

- assurer un militantisme qui favorise l'intégrité physique et psychologique des personnes ainsi que la sauvegarde de leur dignité;
- promouvoir des relations égalitaires, saines et harmonieuses;
- promouvoir la collaboration et le travail d'équipe et valoriser des comportements respectueux au travail et dans les activités militantes;
- contrer la banalisation des propos et les comportements irrespectueux;
- favoriser un climat de travail ou de militantisme sûr et sécuritaire favorisant la liberté d'expression de toutes et tous;
- assurer une culture de respect et de civilité qui valorise la diversité, l'inclusion et l'égalité des genres;
- contribuer à la sensibilisation, à l'information et à la formation pour prévenir les situations de conflit, d'incivilité, de violence, de harcèlement, entre autres de harcèlement discriminatoire, lors des activités syndicales.

Définitions

La civilité

La civilité fait référence à un ensemble de règles de conduite assurant le respect mutuel et permettant de vivre en communauté. Dans l'exercice de leur militantisme, toutes et tous ont la responsabilité de faire preuve de civilité afin d'entretenir un climat sain et des relations harmonieuses.

Les cinq règles de la civilité
Respect – Politesse – Courtoisie – Collaboration – Savoir-vivre

Exemples de civilité

Être de bonne humeur, avoir une attitude positive, faire les salutations d'usage, être à l'heure, se soucier de l'influence que peut avoir notre comportement sur le bien-être de nos camarades, offrir son aide, répondre aux demandes de manière courtoise, remettre les articles et équipements au bon endroit, maintenir l'environnement de travail propre et en ordre, etc.

L'incivilité

L'incivilité est un manquement aux règles élémentaires de vie en société (respect, politesse, courtoisie, collaboration, savoir-vivre). L'incivilité réfère à des comportements impolis, grossiers, discourtois qui font preuve d'un manque de considération pour autrui. Elle peut aussi se traduire par « des traitements interpersonnels négatifs à faible intensité où l'intention de nuire est ambiguë et qui vont à l'encontre des normes de respect mutuel au travail[1] ».

Les manifestations d'incivilité doivent donc être prises au sérieux, car elles ont un impact néfaste sur le climat de travail ou de militantisme. De plus, l'incivilité est souvent une composante d'un conflit qui dégénère, susceptible d'aboutir au harcèlement psychologique et sexuel si rien n'est fait pour gérer ces situations.

Exemples d'incivilité
Ne pas faire les salutations d'usage, utiliser un ton de voix impatient, poser des gestes brusques, utiliser un langage grossier ou impoli, adopter une attitude négative, ne pas collaborer, commérer ou médire, faire des remarques désobligeantes, utiliser un ton condescendant, etc.

[1] L.M. ANDERSSON et C.M. PEARSON, « Tit for Tat? The Spiraling effect of incivility in the workplace», *Academy of Management Review,* 24, 1999, pp. 452-471.

Champ d'application

Ce code de civilité s'applique à l'ensemble du secteur scolaire et aux syndicats du secteur, c'est-à-dire, aux salarié-es, élu-es, militantes et militants, libérés ou non, ainsi qu'aux visiteuses et visiteurs, et ce, dans le cadre de toute situation survenant au travail, en relation avec le travail, lors d'activités militantes ou en relation avec la participation aux instances du secteur. Les communications écrites, téléphoniques ou électroniques sont aussi visées par le champ d'application.

Le présent code de civilité s'ajoute aux conventions collectives, aux politiques ainsi qu'aux statuts et règlements de la CSN, de ses organisations affiliées et des syndicats affiliés de même qu'à la *Politique de prévention en matière de violence et de harcèlement au travail* CSN – STTCSN (et à la Politique de militance CSN à venir). Il vise à agir en complémentarité à ces autres dispositions et ne peut en aucun cas les substituer.

Les moyens d'action

Le secteur s'engage à diffuser et à faire respecter le présent code de civilité dans ses activités et ses instances. Dans une perspective de prévention, elle propose un code type de civilité et invite les syndicats du secteur à l'adopter dans leur instance respective.

Le secteur scolaire et les syndicats du secteur peuvent mettre en place différents moyens pour favoriser la sensibilisation, la formation et la prévention de l'incivilité. Parmi les moyens d'action :

- organiser des activités pour former les membres à détecter, désamorcer, prévenir ou déclarer l'incivilité;
- identifier des actions concrètes de prévention visant à éliminer, modifier ou contrôler les facteurs de risque associés à l'incivilité.

Militantisme syndical – facteurs de risque et de protection

Facteurs de risque

- Débats qui impliquent des valeurs et des principes fondamentaux
- Pression des membres et chaîne de pression
- Contexte électoral (postes élus, élections contestées)
- Dynamiques relationnelles en contexte politique
- Enjeux et abus de pouvoir
- Absence de hiérarchie claire (pas de patron)
- Responsabilités importantes incombant au rôle syndical
- Conflits de rôle, rôles mal définis et rôles (chapeaux) multiples
- Manque de reconnaissance de la part des membres
- Défis de capacités d'adaptation
- Enjeux de relations de travail avec l'employeur
- Manque de formation
- Manque de circulation d'information en temps utile
- Espaces physiques de militance inadaptés (bureaux absents ou inadéquats)

Commenté [JD1]: Hiérarchie décisionnelle non définie

Facteurs de protection

- Autonomie
- Reconnaissance des pairs, soit celle des autres militantes et militants
- Favoriser le travail d'équipe : partage équitable des fonctions, savoir déléguer, clarifier les rôles et les enjeux, participation collective aux décisions
- Travail quotidien conforme aux valeurs
- Variété dans le travail
- Avoir un travail qui a du sens, avoir l'impression de faire œuvre utile ou de participer à quelque chose de plus grand que soi (collectif)
- Se former, former les membres de l'exécutif et les délégué-es

Des valeurs et attitudes à cultiver

- Solidarité et esprit d'équipe
- Écoute
- Respect des idées et ouverture aux différents points de vue et à leur expression
- Capacité d'autocritique
- Transparence et honnêteté
- Favoriser le débat dans le respect, et intervenir de façon constructive