



Présentation - Animation

Cette trousse sur la Civilité au travail est produite par le Conseil central de la Montérégie – CSN pour souligner la 11^{ème} Journée nationale de l'entraide qui se tient le 2 février de chaque année.

Lors de cette journée et tout au long de 2020, les membres des réseaux d'entraide, avec la participation de leur syndicat, sont invités à organiser une activité de visibilité dans leur milieu de travail.

Les activités proposées sont des suggestions destinées à vous inspirer. N'hésitez pas à les adapter à votre milieu en faisant preuve de créativité. Nous suggérons de rencontrer vos représentantes et représentants syndicaux afin de décider en équipe de la meilleure façon de transmettre le message au plus grand nombre de personnes.

Pour stimuler l'implication et la participation des membres, vous pourriez choisir d'organiser votre activité conjointement avec des comités déjà présents dans votre milieu comme : Santé sécurité, Condition féminine, Jeunes, Santé Mentale, Immigration et relations interculturelles, LGBT+, etc.

Voici des suggestions de journées thématiques pour tenir des activités conjointes de prévention :

- Semaine de prévention du suicide : 2 au 8 février 2020
- Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale : 21 mars 2020
- Semaine nationale de la santé mentale : 4 au 10 mai 2020
- Journée mondiale contre l'homophobie et la transphobie : 17 mai 2020
- Journée mondiale de la prévention du suicide : 10 septembre 2020
- Journée mondiale de la santé mentale : 10 octobre 2020
- Semaine nationale de la santé et de la sécurité du travail de la CSN : 18 au 24 octobre 2020
- Semaine nationale de sensibilisation aux dépendances : 23 au 29 novembre 2020
- Journée nationale de commémoration et d'action contre la violence faite aux femmes : 6 décembre 2020

CONTENU DE LA TROUSSE

AFFICHES : Civilité au travail

AFFICHES : J'inscris mon engagement personnel pour une culture de respect et de civilité

DÉPLIANTS : Favoriser une culture de respect et de civilité, un objectif pour un milieu de travail sain et exempt de violence et de harcèlement

VIDÉO : <https://www.facebook.com/entraidedemonteregie/>

N'oubliez pas lors de votre événement, de prendre des photos ou vidéos et de les partager avec la personne responsable de l'entraide au Conseil central de la Montérégie – CSN. Nous pourrions ainsi mieux évaluer les retombées de cette trousse et aussi, par le partage d'idées, encourager d'autres syndicats à favoriser une culture de respect et de civilité dans leur milieu de travail.

ACTIVITÉ 1 : VISIONNEMENT EN GROUPE DE LA VIDÉO SUR LA CIVILITÉ

DURÉE APPROXIMATIVE : entre 30 et 45 minutes

ANIMATION : 2 PERSONNES

MATÉRIEL : Contenu de la trousse, ordinateur et installation audio-visuelle

Cette activité peut être organisée de différente façon selon les possibilités de votre milieu. Vous pouvez profiter d'une pause repas ou inviter les gens avant une assemblée syndicale. Vous pourriez organiser quelques visionnements comme activité pendant une semaine thématique comme la semaine nationale de la santé et de la sécurité du travail. Vous pouvez aussi simplement remettre un dépliant et demander à compléter l'engagement personnel. Chacune des étapes peut être utilisée individuellement.

NOTE : Il est suggéré de bien vous préparer en regardant la vidéo à quelques reprises et en vous familiarisant avec le matériel de la trousse. Celle-ci contient des renseignements complémentaires pour répondre à la plupart des questions qui pourraient vous être posées.

DÉROULEMENT SUGGÉRÉ

1. PRÉSENTER LA THÉMATIQUE BRIÈVEMENT (5 minutes)

- Présenter les animateurs, représentantes et représentants syndicaux et entraidantes et entraidants présents.
- Introduire le thème de la civilité en la présentant comme un moyen de prévention de la violence et du harcèlement au travail. SUGGESTION : Utiliser le texte de la page 16 du GUIDE de prévention de la violence et du harcèlement au travail dont voici un extrait :

« La civilité : Dans le milieu de travail, toutes et tous ont la responsabilité de faire preuve de civilité afin d'entretenir un climat de travail sain. La civilité fait référence à un ensemble de règles de conduite assurant le respect et permettant de pouvoir vivre en communauté. Les manifestations d'incivilité doivent être prises au sérieux, car elles ont un impact néfaste sur le climat de travail. De plus, l'incivilité est souvent une composante d'un conflit qui dégénère et qui peut aboutir au harcèlement psychologique si rien n'est fait pour gérer ces situations ».

2. VISIONNER LA VIDÉO (15 minutes)

- Vous trouverez la vidéo sur la page Facebook des réseaux d'entraide du Conseil central de la Montérégie – CSN <https://www.facebook.com/entraidemonteregie/>
SUGGESTION : télécharger la vidéo avant afin d'éviter les délais de téléchargement causés par les serveurs Internet.

3. DISCUSSION (5 à 15 minutes)

- Distribuer le dépliant sur la Civilité inclus dans la trousse. Ce dépliant résume les étapes pour intervenir face à l'incivilité.
- Demander s'il y a des questions ou commentaires concernant la vidéo.
- Consulter le contenu de la page ci-jointe intitulée « Vidéo de M. Gilles Demers » pour animer la discussion et répondre aux questions des participantes et des participants.

4. ENGAGEMENT PERSONNEL (5 à 10 minutes)

- Présenter l'affiche « J'inscris mon engagement personnel pour une culture de respect et de civilité ». Invitez les participantes et les participants à inscrire dans les silhouettes de main, un mot qui représente le mieux leur contribution personnelle pour améliorer le climat de travail.

ACTIVITÉ 2 : KIOSQUE EN MILIEU DE TRAVAIL

ANIMATION : 1 à 2 PERSONNES OU PLUS SI ACTIVITÉ CONJOINTE AVEC UN COMITÉ

MATÉRIEL SUGGÉRÉ : contenu de la trousse et tout autre matériel de promotion de votre réseau.

Cette activité peut être organisée de différente façon selon les possibilités de votre milieu. Vous pouvez profiter d'une pause repas ou inviter les gens avant une assemblée syndicale. Si vos installations le permettent, la vidéo sur la civilité pourrait être présentée en boucle.

DÉROULEMENT SUGGÉRÉ

1. Remettre des dépliants et les explications. Au besoin consulter la fiche explicative du vidéo de M. Demers.
2. Demander aux visiteurs d'inscrire leur engagement personnel pour une culture de respect et de civilité sur les affiches fournies.
3. Après l'événement, exposer les affiches complétées dans les lieux stratégiques de votre milieu.

VIDÉO DE M. DEMERS

RÉSUMÉ ET GUIDE DE DISCUSSION

Monsieur Demers utilise le terme : *mot fourre-tout de l'inconfort* qui réfère au fait que la plupart des plaintes ne sont pas du harcèlement.

QUESTIONS À POSER

Demander si les participantes et les participants connaissent les critères pour dire que c'est du harcèlement psychologique au sens de la loi.

RÉPONSES ET PRÉCISIONS À DONNER

- Une conduite vexatoire
- Un caractère répétitif
- Un caractère hostile ou non désiré
- Atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique
- Un milieu de travail néfaste

Si un de ces critères manque, la situation ne peut pas être qualifiée de harcèlement au sens de la loi.

CEPENDANT, MÊME SI CE N'EST PAS DU HARCÈLEMENT, LES MANIFESTATIONS D'INCIVILITÉ DOIVENT ÊTRE PRISES AU SÉRIEUX, CAR ELLES ONT UN IMPACT NÉFASTE SUR LE CLIMAT DE TRAVAIL

QUESTIONS À POSER

Si ce n'est pas du harcèlement, c'est quoi?

RÉPONSE

C'est peut-être un conflit entre deux personnes concernant le travail ou non, une divergence d'opinion. On peut parler d'intimidation, de manque de respect, d'exclusion, etc.

Intimidation :

Frapper ou lancer des objets, claquer des portes, bousculer. L'intimidation peut aussi s'exprimer par des cris, une gestuelle menaçante, en bloquant l'accès à une sortie, en détruisant des objets auxquels tient l'individu ou en refusant de partir après une demande à cet effet, etc.

Manque de respect ou mépris :

Reprocher à une personne sa façon d'être, son apparence physique ou une autre caractéristique qui lui est propre, imiter la démarche, la voix ou les gestes en ridiculisant la personne, tenir des propos blessants et reprocher ensuite le manque d'humour... etc.

Exclusion :

Ignorer la présence d'une personne, ne pas lui permettre d'utiliser certains lieux, ne pas la mettre au courant des rencontres informelles, dissimuler les lieux de socialisation, etc.

RETOUR SUR LES ÉTAPES DU DÉPLIANT

Il n'y a pas d'obligation à « confronter » la personne qui nous a blessée. Il est suggéré de le faire mais si on en est incapable, il faut en parler à quelqu'un en qui on a confiance. Avec de l'aide, un moyen sera trouvé pour que la personne en cause soit avisée afin que la situation ne se reproduise plus.

Pour maximiser les chances de réussite de l'intervention, il faut respecter ces 3 critères :

- 1- Respect : dans la façon d'aborder l'autre et de lui communiquer son désaccord
- 2- Limites : on travaille ensemble, patron, collègues, clients, etc. et dans ce contexte de travail, il y a des règles de bases à respecter. Ces règles s'appliquent à toutes et tous.
- 3- Faits : éviter d'interpréter le comportement de l'autre personne permet d'obtenir une meilleure réception de notre demande. Les interprétations sont souvent reçues comme une accusation et déclenchent une réaction défensive. Voir les exemples dans le dépliant.

Les 5 mots clés, sont des règles de bases qui permettent de bien fonctionner en société. Elles définissent les limites que toutes et tous doivent respecter peu importe l'interlocuteur, leurs expériences personnelles, leurs origines, leurs différences, etc.

C'est le comportement qui est inapproprié lorsqu'il ne respecte pas les 5 mots clés et non la réaction de la personne qui le subit.

Lors de l'étape du retrait, il faut éviter les débats et les argumentations qui ne finissent plus. On peut répéter simplement et calmement, « Je te demande de ne plus faire... » et on se retire.

À l'inverse, quand une personne se positionne et nous fait une demande de changement de comportement, nous n'avons pas à discuter de la légitimité de sa limite. Nous devrions l'écouter avec respect et tenter à l'avenir de ne plus le refaire, c'est tout.

Après 2 ou 3 fois, la plupart des gens comprennent et leur comportement change. Si ce n'est pas le cas, on doit alors demander à « l'organisation » d'intervenir. L'employeur a alors l'obligation d'agir pour régler la situation. Chaque organisation a un schéma d'intervention différent, alors vous devrez suivre les recommandations prévues dans la politique de prévention de la violence et du harcèlement en vigueur dans votre milieu de travail.