



SPSSL

Syndicat du personnel de
soutien scolaire de Lanaudière



Code d'éthique

La CSN croit en la nécessité d'une éthique propre à nourrir la pensée et l'action des militantes et militants, de sorte que des valeurs morales, comme la recherche du bien commun, les guident constamment.

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

Le présent code d'éthique s'appuie sur la déclaration de principe et les valeurs fondamentales de la CSN. Le code d'éthique du syndicat du personnel de soutien scolaire de Lanaudière (CSN) se base donc sur les balises suivantes : le code de civilité en milieu de travail pour un environnement exempt d'harcèlement, la prise de décision en équipe, l'inclusivité, une gouvernance exempte de conflit d'intérêt ainsi que le respect de la confidentialité.

LE CODE DE CIVILITÉ EN MILIEU DE TRAVAIL POUR UN ENVIRONNEMENT EXEMPT D'HARCÈLEMENT

Dans leur travail quotidien, les personnes offiçières font la défense et la promotion de la santé et la sécurité au travail. Par conséquent, elles doivent faire preuve d'un comportement exemplaire à cet égard dans le cadre de leur mandat. Ainsi, prévenir et contrer toutes les formes de violence et de harcèlement au travail constitue une responsabilité individuelle et collective; chaque individu a le devoir de faire preuve de civilité et d'adopter une conduite respectueuse envers les autres membres de l'exécutif ainsi qu'avec les personnes salariées représentées par le syndicat. 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 ou 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 ou en lien avec les activités syndicales (activités sociales).

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

Exemple 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 travail¹ ».

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 ou sexuel si rien n'est fait pour gérer ces situations.

Exemple d'incivilité

Ne pas faire les salutations d'usage, hausser le ton ou 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 ou vulgaires, utiliser un ton condescendant, poser un regard hostile, critiquer les compétences d'une personne, claquer les portes de bureau, ignorer un collègue lors d'activités communes, refuser d'écouter une personne qui désire clarifier une situation, crier après quelqu'un ou écrire en majuscule pour exprimer sa frustration, adopter une attitude individualiste plutôt que collaborative, surveiller un collègue et rapporter toute irrégularité à la gestion, etc.

Harcèlement psychologique :

Le harcèlement au travail peut prendre des formes différentes, mais il présente habituellement des paroles ou des comportements ayant les caractéristiques suivantes : ils sont répétés, ils sont hostiles ou non désirés, ils constituent une conduite vexatoire, ils portent atteintes à la dignité ou à l'intégrité (physique ou psychologique) d'une personne, ils créent un milieu de travail néfaste.

Exemple d'harcèlement psychologique :

Surveiller une personne sans arrêt, ridiculiser, discréditer quelqu'un devant ses collègues, déprécier constamment une personne par des évaluations négatives, isoler quelqu'un et l'exclure des activités de l'équipe, refuser de communiquer, crier ou tenir à l'endroit de quelqu'un des propos agressifs et irrespectueux, menacer cette personne, l'intimider, se livrer à du harcèlement de groupe (mobbing). Ce phénomène se manifeste lorsqu'une coalition d'individus se liguent contre une personne pour la persécuter, l'empêcher de s'exprimer, l'isoler, la discréditer, 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.

Violence au travail :

Il y a violence au travail quand un ou plusieurs individus, par certains comportements (attitudes, gestes ou paroles), portent atteinte de manière intentionnelle ou non intentionnelle à la sécurité ou à l'intégrité physique ou psychologique d'un ou de plusieurs individus.

Exemple de violence au travail

Lancer des objets, dire des paroles blessantes ou des insultes, faire des menaces, briser de l'équipement de travail, etc.

Champ d'application du code de civilité

Ce Code de civilité s'applique au Syndicat du personnel de soutien scolaire de Lanaudière (CSN), c'est-à-dire, au comité exécutif, aux délégués ainsi qu'à l'ensemble des membres du Syndicat, 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, y compris lors des activités sociales du secteur scolaire. Les communications écrites, téléphoniques ou électroniques, y compris celles sur les médias sociaux, sont aussi visées par le champ d'application.

Le présent Code de civilité s'ajoute à la convention collective, aux politiques ainsi qu'aux statuts et règlements du syndicat, de même qu'à la politique de l'employeur en matière de violence et de harcèlement au travail. Il vise à agir en complémentarité à ces autres dispositions et ne peut en aucun cas les substituer.

Engagements individuels et collectifs

En adoptant le Code de civilité, les personnes s'engagent à avoir des comportements civils, à agir avec respect, politesse et courtoisie. Elles s'engagent aussi à établir un climat de collaboration et à être attentives aux vécus de l'autre.

Aussi, en adhérant au présent code, nous donnons collectivement la permission aux personnes d'échanger avec nous sur toute situation d'incivilité perçue, et ceci, par exemple à partir de votre vécu ou par rapport à la façon dont vous vous sentez par rapport à la situation.

Voici quelques suggestions pour aborder la situation difficile avec la personne concernée

1. Choisir le bon moment
2. Choisir le lieu (sécuritaire et discret)
3. Rapporter des faits
4. Utiliser le « je »
5. S'entendre sur des rapports basés sur le respect et la civilité

Les moyens d'action

Le Syndicat du personnel de soutien scolaire de Lanaudière (CSN) s'engage à diffuser et à faire respecter son Code de civilité dans ses activités et ses instances.

Le Syndicat peut mettre en place différents moyens pour favoriser la sensibilisation, la formation et la prévention de l'incivilité. Parmi les moyens d'action possible :

- 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)

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

LA PRISE DE DÉCISION EN ÉQUIPE:

Le syndicat du personnel de soutien scolaire de Lanaudière (CSN), tout comme 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. Ainsi, les membres élus du SPSSL s'engagent à mener des débats de type collégiaux dans le respect et l'écoute mutuelle. Dans ce cas, ce sont les idées qui sont discutées et remises en question et non les personnes qui émettent ces idées.

Le plus possible, l'équipe cherche à faire consensus sur le sujet qui fait l'objet d'un débat. Lorsqu'elle n'y arrive pas, elle procède au vote. Une décision ainsi prise doit être respectée par chacun des membres de l'exécutif même celles et ceux qui, initialement, n'étaient pas en accord. Le devoir de se rallier est donc un incontournable pour l'esprit d'équipe. Par ralliement, on entend la capacité de mettre de côté son opinion ou son intérêt personnel pour le respect du choix collectif. Un ralliement implique donc de ne pas émettre de commentaires négatifs sur la décision rendue à la fin du débat et dans les jours qui suivent, et ce, que ce soit auprès des personnes élues au sein de l'exécutif ou auprès des membres.

L'INCLUSIVITÉ

Le syndicat doit réaliser ses objectifs sans distinction de race, de sexe, de langue, d'option politique ou religieuse, d'orientation sexuelle. Les membres de l'exécutif doivent avoir des comportements et propos exempts de préjugés portant sur les distinctions énoncées plus haut.

LE CONFLIT D'INTÉRÊT

Les dirigeantes et les dirigeants du SPSSL doivent éviter toute situation de conflit d'intérêts. Dès qu'une dirigeante ou un dirigeant constate qu'il est en situation de conflit d'intérêts, il doit le déclarer sans délai et s'abstenir de participer, ou d'influencer, toute décision qui s'y rapporte.

Sans être limitatif, la dirigeante ou le dirigeant du SPSSL est en conflit d'intérêts lorsque ses engagements, qu'ils soient familiaux, financiers, politiques ou autres, peuvent exercer une influence indésirable sur ses interventions ou être en conflit avec les intérêts du SPSSL ou la CSN de façon telle qu'il peut être porté à privilégier ces intérêts au détriment de ceux du SPSSL, de la CSN ou des membres qu'elles représentent.

Une personne est en situation de conflit d'intérêt lorsqu'elle convoite et postule sur un poste cadre. Toute démarche de cette nature doit être dénoncée dans les plus brefs délais auprès de l'exécutif syndical.

LA CONFIDENTIALITÉ

Pendant leur mandat et après avoir cessé d'exercer leur fonction, les dirigeantes et les dirigeants du SPSSL reconnaissent devoir s'abstenir de divulguer tous renseignements ou toutes informations qui pourraient nuire au SPSSL, à la CSN ou à ses membres. Les membres du comité exécutif doivent éviter de divulguer les informations contenues dans les dossiers individuels des membres, sauf dans le cadre de l'exécution de leur mandat et avec l'accord des membres.

De même, ils s'engagent à ne commettre aucun acte qui pourrait porter préjudice au SPSSL, à la CSN ou à l'un de ses membres.

ENTRÉE EN VIGUEUR

Ce code d'éthique a été adopté en assemblée générale le