



Conseil Central du
Cœur DU QUÉBEC

Politique en matière de promotion de la civilité au travail du Conseil central du Cœur du Québec — CSN

Novembre 2023

1. Préambule

Le Conseil central du Cœur du Québec — CSN convient que la civilité et le maintien d'un bon climat de travail au sein de notre mouvement sont la responsabilité de tout un chacun. Bien plus que de la simple politesse et courtoisie, la civilité demande de considérer les autres et d'être ouvert à eux, de communiquer respectueusement et d'adopter des comportements qui favorisent la collaboration et l'harmonie au sein de notre organisation.

Le Conseil Central du Cœur du Québec — CSN reconnaît ainsi à chaque personne représentante syndicale le droit d'être protégé, aidé et défendu au sein de notre mouvement, et ce, en toute confidentialité et équité.

2. Objectifs

La présente politique vise à :

- Favoriser un environnement sain et sécuritaire dans nos locaux.
- Maintenir un climat de travail favorisant la civilité, de façon à protéger l'intégrité physique et psychologique ainsi que la dignité des représentants syndicaux affiliés au Conseil Central du Cœur du Québec — CSN.
- Promouvoir la civilité et encourager les comportements empreints de respect, de collaboration, d'ouverture et de communication efficace.
- Affirmer la responsabilité et l'imputabilité de tous quant au maintien de relations interpersonnelles respectueuses.
- Fournir le soutien nécessaire aux personnes victimes de manquement à l'obligation de civilité.
- Intervenir auprès de la personne qui fait preuve d'un manquement à l'obligation de civilité.

3. Responsabilités individuelles

- Faire preuve de civilité dans ses relations avec autrui en intégrant dans ses relations le respect, la collaboration, l'ouverture et la communication.
- 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 de signaler une situation qui lui crée de l'inconfort.
- Exprimer 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.

4. Champ d'application

- Dans tous les lieux que chacun est susceptible de fréquenter dans le cadre de ses fonctions syndicales, qu'il s'agisse d'un lieu physique ou d'un espace virtuel.
- Tous les syndicats CSN prévus à l'article 1.02 des statuts et règlements du Conseil central du Cœur du Québec — CSN.
- À tous les représentants syndicaux (Conseil central, fédérations, syndicats), incluant les salariés.
- Dans le cas d'un manquement à la présente politique de la part d'une personne militante, celui-ci sera traité et encadré en fonction des politiques et outil de la CSN.
- Dans les cas d'un manquement à la présente politique de la part d'une personne salariée du mouvement, celui-ci sera traité et encadré en fonction des dispositions prévues à sa convention collective et du code d'éthique régissant les membres du Syndicat des travailleuses et travailleurs de la CSN.

5. Mécanisme d'intervention en cas de plainte

Une personne vivant de l'incivilité dans le cadre de ses activités au sein du Conseil central du Cœur du Québec — CSN peut :

- Dénoncer la situation à l'un ou l'autre des membres du Comité exécutif.
- Le Comité exécutif se rencontrera à ce sujet dans un délai de quarante-huit (48) heures.
- Le Comité exécutif nommera une personne responsable du dossier qui, elle, s'adjoindra une personne salariée de la CSN afin d'établir le plan d'action.
- Les interventions appropriées seront posées selon les termes de ces personnes responsables au dossier.
- Le suivi du dossier sera assumé par ces mêmes personnes.