

Le code de civilité énonce les attitudes et les comportements encouragés et attendus de toutes les employées afin de maintenir un milieu de travail respectueux, harmonieux et sain. Il informe aussi des actions qui seront prises par l'organisation en cas de non-respect du Code de civilité.

Réfléchir et concevoir un code de civilité en équipe facilite l'adhésion de tous, et donc son respect à court et à long terme.

## **Objectifs de l'activité**

### **Général**

- Réfléchir aux éléments qui pourraient former le code de civilité du CPE/BC

### **Spécifiques**

- Échanger sur les comportements que les participantes considèrent comme civils ou incivils
- Valider les éléments considérés essentiels à retrouver dans le Code

### **À noter :**

Les activités proposées peuvent se tenir sur une ou plusieurs rencontres, tout dépend des disponibilités et du temps que vous aimeriez allouer aux différentes réflexions.

Ces activités de transfert et d'utilisation de connaissances étant variées, elles favorisent l'acquisition de connaissances ainsi que leur compréhension.

À la suite de la mise en œuvre du code de civilité, un accompagnement de l'équipe par le gestionnaire est bénéfique. Cela assure que le Code est compris et appliqué par tous.

# Déroulement suggéré

## Activité 1

Visionner, avec les membres de l'équipe, la vidéo [Du persil entre les dents](#) (± 10 min)

- Consigne : être attentif aux paroles ainsi qu'aux sous-titres (durée vidéo 1:31)
- Le visionnement terminé, demander :
  - Ce qu'elles retiennent de cette vidéo
  - Pourquoi regardons-nous cette vidéo ensemble? (Ex. de réponses : assurer un milieu de travail sain, prévenir l'incivilité, un problème existant au CPE/BC, etc.)

## Activité 2

Réfléchir aux éléments qui pourraient former le code de civilité du CPE/BC

- Nommer cet objectif général
- Expliquer à quoi sert un code de civilité (voir introduction de ce document)
- Distribuer la feuille Cultivons la civilité aux participantes et demander :
  - Voici une liste de comportements que l'on pourrait retrouver dans un CPE/BC. Ces comportements sont-ils civils ou incivils?
- Demander au groupe de travailler de façon individuelle et de cocher la case qui qualifie le mieux l'énoncé. Ensuite, leur demander d'expliquer leur réponse en quelques mots dans la colonne Argumentaire. (10 à 15 min)
- Avec l'aide du tableau ci-dessous, échanger sur leurs réponses et argumentaires. (15 à 30 min)
  - Faire ressortir les points communs, les noter
  - Discuter des points discordants

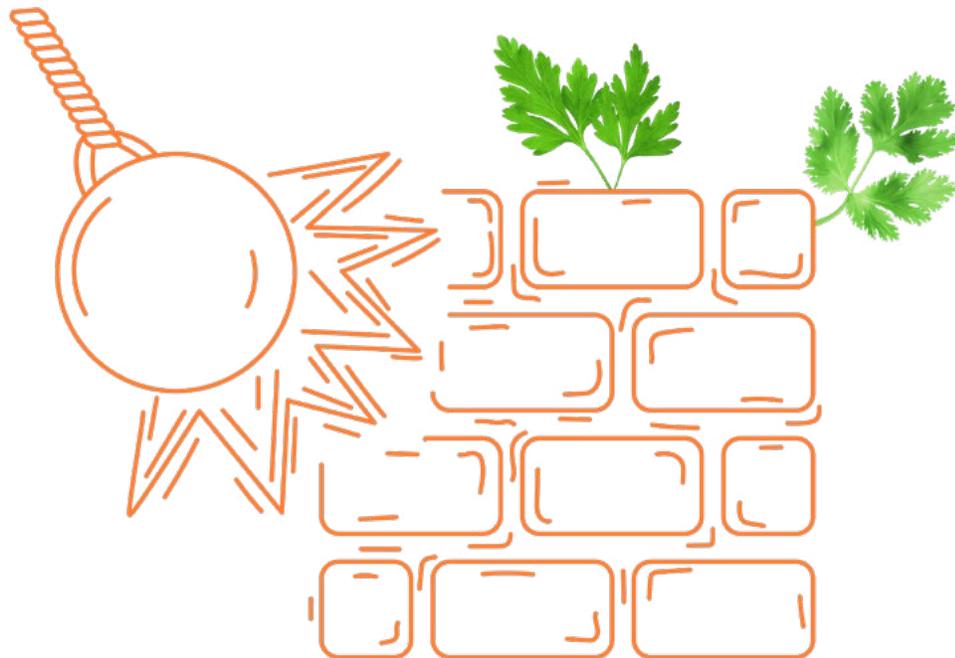


Comportement		Civil	Incivil	Argumentaire
1	Être en retard	●	●	Cela arrive à tous d'être en retard. Ne pas avertir de mon retard est incivil.
2	Répondre à un texto durant une rencontre		●	Je ne suis pas à l'écoute et concentrée sur ce qui se dit. C'est un manque de respect.
3	Discuter avec son amie lorsqu'une collègue parle		●	Idem
4	Entrer au travail sans dire bonjour		●	Dire bonjour est une marque de civisme et de reconnaissance de l'autre.
5	S'isoler ou s'exclure volontairement de l'équipe		●	Couper les ponts (s'isoler, s'exclure) est une forme de rejet de ses collègues. Si quelque chose me dérange, j'en parle.
6	Exprimer son désaccord avec l'opinion d'une collègue lors d'une rencontre	●		Exprimer son opinion ou son désaccord est sain, si c'est fait dans le calme et le respect.
7	Laisser son téléphone personnel ouvert lors d'une rencontre puisque j'attends un appel	●	●	C'est civil si j'avertis que j'attends un appel important (ex. : mon enfant est malade) C'est incivil si je le laisse ouvert (dérangeant) et que je réponds lorsqu'il sonne.
8	Refuser d'aider une collègue	●	●	C'est civil si j'ai une raison valable ex. je suis débordée en ce moment. C'est incivil si je refuse d'aider sans raison valable ou je refuse toujours d'aider la même personne.
9	Ridiculiser les propos d'une collègue		●	On peut ne pas être d'accord, mais la collègue a le droit à son opinion et à notre respect.
10	Critiquer ce qui vient d'être décidé après que la rencontre soit terminée		●	En discuter lors de la rencontre amène des nuances, permet la compréhension de divers points de vue et de trouver une solution adaptée. Il ne sert à rien de critiquer après puisque rien ne pourra changer.

- Échanger sur les actions à prendre afin d'assurer un climat de travail respectueux, harmonieux et sain (ex. : appeler pour avertir d'un retard, exprimer à l'autre son inconfort, considérer l'autre, etc.)
- Échanger sur les actions qui seront prises par la direction dans diverses situations d'incivilité (ex. : rappel à l'ordre, avis disciplinaire, processus à suivre, etc.) et prendre en compte les réactions des participantes.

## Outil disponible

Il existe un [Modèle de code de civilité en milieu de travail](#) sur le site du Persil entre les dents. Il est mis à votre disposition afin de vous inspirer lors de la rédaction de votre code. Assurez-vous que le code qui sera réalisé reflète les discussions et les solutions qui ont été avancées par l'équipe lors des rencontres sur le sujet. Ceci facilite la compréhension, l'adhésion et la mise en œuvre.



Ce document est tiré de l'initiative de l'AQCPE « [dipersilentrelesdents.com](http://dipersilentrelesdents.com) », un projet révélateur qui souhaite mettre en lumière les comportements de harcèlement psychologique et d'incivilité et informer à la fois employés et employeurs sur leur pouvoir d'agir.

Parce que chacun d'entre nous est témoin d'incivilité ou de harcèlement à un moment ou un autre et chacun réagit différemment. (Un peu comme l'orsque l'on voit une personne avec une brindille de persil coincée entre les dents, il est difficile de savoir comment réagir.)

L'objectif ultime ? Encourager les milieux de travail à être exempts de harcèlement !



Ce projet est réalisé grâce au soutien financier de la CNESST par son [Programme visant la lutte contre le harcèlement psychologique ou sexuel dans les milieux de travail.](#)