

POLITIQUE DE CIVILITÉ

ADOPTÉE 311-S-CA-3248 (29-11-2011)

MODIFIÉE 358-CA-3832 (13-10-2015)

MODIFIÉE 421-CA-4716 (27-10-2020)

NOTE AU LECTEUR

L'UQAT a adopté date une Politique visant à prévenir et traiter les violences à caractère sexuel incluant le code de conduite ainsi qu'une politique visant à prévenir et traiter le harcèlement psychologique. En conséquence, toute forme de violences à caractère sexuel ou de harcèlement psychologique doit donc être traitée en vertu de cette dernière et non en vertu de la présente politique.

1. PRÉAMBULE

La présente politique de civilité décrit les moyens que l'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue, ci-après désignée « Université » ou « UQAT », met en place afin de maintenir un climat de travail et d'études sain favorisant des relations empreintes de civilité.

L'UQAT reconnaît, à tous les membres de la communauté universitaire, le droit à un milieu de travail et d'études exempt de toute forme d'incivilité.

L'UQAT considère le respect mutuel, la collaboration, la politesse, la courtoisie et le savoir-vivre comme des valeurs importantes qui favorisent l'établissement de rapports harmonieux entre les individus et qui permettent la mise en place d'un milieu sain et propice à la réalisation individuelle ainsi qu'à l'atteinte des objectifs de l'UQAT.

2. ÉNONCÉ DE PRINCIPES

L'UQAT, en mettant en place la présente politique, s'engage à poursuivre les buts suivants :

- Favoriser un milieu de travail et d'études sain, empreint de relations humaines respectueuses et exemptes de toute forme de discrimination;
- Promouvoir la civilité et encourager les comportements empreints de respect, de collaboration, de politesse, de courtoisie et de savoir-vivre;
- Maintenir un climat de travail et d'études favorisant la civilité, de façon à protéger l'intégrité physique et psychologique du personnel et des étudiantes et des étudiants de l'UQAT, ainsi que le respect de leur dignité;

- Affirmer le partage de la responsabilité et de l'imputabilité quant au maintien de relations interpersonnelles respectueuses et civilisées;
- Contribuer à la sensibilisation, à l'information et à la formation du milieu pour favoriser les comportements de civilité;
- Fournir le soutien nécessaire aux victimes d'incivilité en établissant des mécanismes d'aide et de recours.

3. CADRE LÉGISLATIF ET DÉFINITIONS

Les articles de loi cités dans ce texte le sont à titre indicatif.

Charte des droits et libertés de la personne du Québec établit les balises éthiques fondant la qualité de vie en société et dans un milieu de travail et d'études. Elle énonce les droits suivants :

- Tout être humain a droit à la vie, ainsi qu'à la sûreté, à l'intégrité et à la liberté de sa personne (...). *(Art. 1)*
- Toute personne est titulaire des libertés fondamentales telles que la liberté de conscience, la liberté de religion, la liberté d'opinion, la liberté d'expression, la liberté de réunion pacifique et la liberté d'association. *(Art. 3)*
- Toute personne a droit à la sauvegarde de sa dignité, de son honneur et de sa réputation. *(Art. 4)*
- Toute personne a droit au respect de sa vie privée. *(Art. 5)*
- Toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap. Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit. *(Art. 10)*
- Toute personne qui travaille a droit, conformément à la loi, à des conditions de travail justes et raisonnables et qui respectent sa santé, sa sécurité et son intégrité physique. *(Art. 46)*

La Loi sur la santé et la sécurité au travail stipule que :

Le travailleur a droit à des conditions de travail qui respectent sa santé, sa sécurité et son intégrité physique.
(Art. 9)

Dans cette politique :

On entend par **civilité** :

La civilité se définit comme un comportement qui contribue à maintenir les normes de respect mutuel établies dans le milieu de travail et d'études. Il s'agit d'un ensemble de règles de conduite qui visent le bien-être du groupe, notamment le respect, la collaboration, la politesse, la courtoisie et le savoir-vivre. On retrouve les valeurs du code de conduite à l'annexe A.

On entend par **incivilité** :

L'incivilité est un manquement aux règles élémentaires de vie en société (respect, collaboration, politesse, courtoisie, savoir-vivre) qui crée un inconfort important dans le milieu de travail et d'études et a un impact négatif sur le moral, l'efficacité, la productivité, la motivation et le climat de travail et d'études des membres du personnel et de la population étudiante.

4. CHAMP D'APPLICATION

Cette politique s'applique à l'ensemble des membres de la communauté universitaire : membres du personnel de toutes catégories et étudiantes et étudiants. Elle s'applique aussi au personnel des concessions et des entreprises à forfait avec l'UQAT, de même qu'aux fournisseurs, sous-traitants et aux visiteurs et visiteuses.

Membres de la communauté universitaire : les membres du personnel, les étudiantes et étudiants, les stagiaires, les bénévoles, les personnes invitées, les visiteurs et visiteuses ainsi que les fournisseurs de services. Les membres du corps professoral, le personnel et les membres de l'administration (excluant les personnes qui conservent leur statut d'étudiant au sens de la présente politique) des organismes qui exercent leurs activités à l'intérieur des locaux de l'UQAT comme l'AGEUQAT, les syndicats, la Fondation de l'UQAT, la Coop Le Signet, le Bistro et les résidences de l'UQAT, sont également considérés comme des membres de la communauté universitaire.

La présente politique s'applique dans tous les lieux appartenant, loués, occupés ou sous la juridiction de l'Université. Elle s'applique également à l'extérieur de ces lieux, lorsque les activités qui s'y déroulent sont organisées par une entité de l'Université ou lorsque les relations entre ces personnes sont déterminées par leur appartenance à l'Université (ex. : activités sociales), ce qui inclut les interactions au moyen des médias sociaux.

L'article 6 de la présente politique indique la procédure pour le traitement des situations pouvant s'apparenter à un manque de civilité. Pour toute information sur l'application de cette politique, il est possible de s'informer au bureau du secrétaire général.

5. RÔLES ET RESPONSABILITÉS DES MEMBRES DE LA COMMUNAUTÉ UNIVERSITAIRE

5.1 Introduction

Le développement et le maintien d'un bon climat de travail et d'études sont des responsabilités partagées. Chacun y contribue à sa façon en fonction de son rôle au sein de l'UQAT.

En tout temps durant le processus, la personne qui se sent lésée peut demander l'aide de quelqu'un provenant de la communauté universitaire pour l'accompagner (par exemple, un étudiant peut demander l'aide d'un représentant de son association générale étudiante, ou d'un membre de la direction des services aux étudiants).

5.2 La direction (l'ensemble des cadres de l'UQAT)

En plus de leurs responsabilités personnelles à titre de membres de la communauté universitaire, la direction s'engage à :

- Faire la promotion de la présente politique auprès des membres de la communauté universitaire et encourager les comportements empreints de civilité, respect, de collaboration, de politesse, de courtoisie et de savoir-vivre par la sensibilisation et la formation;
- Promouvoir la civilité et à encourager les comportements empreints de respect, de collaboration, de politesse, de courtoisie et de savoir-vivre;
- Affirmer le partage de la responsabilité et de l'imputabilité quant au maintien de relations humaines respectueuses et civilisées et au maintien d'un climat de travail et d'études confortable pour tous;
- Contribuer à la sensibilisation, à l'information et à la formation du milieu pour prévenir les manquements à la civilité.

5.3 Responsabilités des membres de la communauté universitaire

Il est du devoir de tous les individus, dans leur milieu de travail et d'études :

- De faire preuve de civilité dans ses relations avec autrui;

- De porter un regard critique sur son propre comportement et son impact sur les autres afin d'y apporter les correctifs nécessaires si requis;
- D'établir des actions pour corriger une situation qui lui crée des inconforts;
- D'exprimer clairement ses limites, dans le respect, en s'appuyant sur les faits reprochés;
- D'intervenir le plus rapidement possible afin d'éviter que la situation ne s'envenime;
- De demander l'appui d'un ou d'une membre du personnel de l'UQAT s'il semble impossible d'intervenir sur une base individuelle par rapport à la situation inconfortable;
- D'intervenir lorsqu'il est témoin d'un geste d'incivilité;
- De respecter la présente politique et faire preuve de civilité;
- De porter à l'attention des gestionnaires ou de la personne désignée comme intervenante toute situation pouvant s'apparenter à un manque de civilité;
- De collaborer et apporter son témoignage, s'il y a lieu.

5.4 Les gestionnaires : directions de département, cadres, responsables de services, de campus et de centres régionaux, professionnel ou professionnelles en situation de gestion

En plus de leurs responsabilités personnelles à titre de membres de la communauté universitaire, les gestionnaires ont la responsabilité :

- D'intervenir de façon proactive dans toute situation pouvant s'apparenter à du harcèlement ou à de l'incivilité;
- De favoriser un climat de travail sain, exempt de toute forme d'incivilité;
- De faire la promotion de la civilité et de la présente politique;
- D'établir clairement leurs attentes sur le comportement attendu dans le milieu de travail et d'études;
- De gérer les écarts de comportement;
- D'intervenir lorsque des tensions créent des situations d'inconfort et nuisent au climat de travail.

5.5 La direction des ressources humaines :

La direction des ressources humaines a la responsabilité :

- D'appliquer la politique et de supporter les gestionnaires et les membres du personnel lorsqu'une situation d'incivilité lui est rapportée;
- De mettre en place des activités de formation et de sensibilisation pour les membres du personnel;
- De s'assurer de l'application des mesures correctives appropriées dans le milieu de travail ou auprès d'un membre du personnel.

5.6 La direction des services aux étudiants

La direction des services aux étudiants a la responsabilité de :

- De l'application de la politique et de supporter les membres de la communauté universitaire et plus spécifiquement les étudiantes et les étudiants lorsqu'une situation d'incivilité lui est rapportée;
- De mettre en place des activités de formation et de sensibilisation pour les étudiantes et étudiants;
- De s'assure de l'application des mesures correctives appropriées dans le milieu d'étude ou auprès d'un étudiant ou d'une étudiante.

6. PROCÉDURE POUR LE TRAITEMENT DES SITUATIONS D'INCIVILITÉ

6.1 Première étape : parler directement à la personne

La personne qui croit subir un manque de civilité est encouragée à informer la personne responsable de ces agissements que sa conduite est indésirable et inacceptable et lui demander de cesser.

6.2 Deuxième étape : informer le ou la gestionnaire

Si aucun changement n'est observé ou si la personne ne se sent pas à l'aise pour intervenir directement auprès de celle concernée, elle demande l'aide de la ou du gestionnaire désigné en 5.4 à la politique. Lorsque ce dernier est mis au courant ou a connaissance qu'une personne subit un manque de civilité dans son secteur de travail ou d'études, il doit prendre les moyens raisonnables pour y mettre fin.

Dans le cas d'un étudiant ou d'une étudiante, le professeur ou la professeure, la direction du module, la direction de programme et la direction de département sont les premiers intervenants à consulter.

Mécanismes disponibles :

- Conseils et soutien;
- Gestion du conflit;
- Médiation;
- Application d'une mesure disciplinaire, suivant les dispositions prévues dans les conventions collectives le cas échéant.

6.3 Troisième étape : demander l'aide de la direction des ressources humaines ou de la direction des services aux étudiants

La direction des ressources humaines et la direction des services aux étudiants peuvent être impliquées dans la résolution de la problématique et l'établissement d'une entente à l'amiable. Les mécanismes disponibles sont les mêmes qu'à l'étape précédente :

- Conseils et soutien;
- Gestion du conflit;
- Médiation;
- Application d'une mesure disciplinaire, suivant les dispositions prévues dans les conventions collectives le cas échéant.

7. MESURES CORRECTIVES À L'ÉGARD DE LA PERSONNE RECONNUE COUPABLE DE MANQUE DE CIVILITÉ

La personne reconnue coupable de manque de civilité est passible de mesures disciplinaires, selon la gravité des manquements commis, le cas échéant en conformité avec les conventions collectives applicables dans le cas d'un membre du personnel.

Ces mesures peuvent comprendre :

La réprimande verbale ou écrite, la suspension, la mutation (dans le cas où il ne serait pas raisonnable que les personnes concernées par la plainte continuent à travailler ensemble ou étudier ensemble), la rétrogradation, le congédiement ou l'expulsion.

8. CONFIDENTIALITÉ

Toutes les personnes qui participent à une démarche visant à régler une situation d'incivilité sont assurées d'être traitées de façon équitable et impartiale dans la discrétion. Les gestionnaires qui ont participé à la procédure pour le traitement d'une situation d'incivilité doivent préserver le caractère confidentiel de toute information relative à celle-ci, sauf auprès de la direction des ressources humaines ou la direction du service aux étudiants ou de toutes personnes concernées par cette situation dans la mesure où la divulgation de l'information s'avère nécessaire pour prendre des mesures visant à faire cesser la situation d'incivilité.

9. ADOPTION ET RÉVISION

La présente politique entre en vigueur le jour de son adoption par le conseil d'administration. Elle sera révisée de façon périodique ou au besoin, sur recommandation des personnes qui sont responsables de son application.

ANNEXE A

**UN CLIMAT DE TRAVAIL ET D'ÉTUDE HARMONIEUX,
C'EST LA RESPONSABILITÉ DE TOUS**

La civilité est bien plus que la politesse et la courtoisie en milieu d'étude et de travail. Il s'agit de considérer les autres et d'être ouvert à eux, de communiquer respectueusement, d'adopter des comportements qui favorisent la collaboration, l'entente et l'harmonie. Par l'adoption de ces comportements, nous reconnaissons que chaque membre de la communauté universitaire contribue au maintien d'un milieu d'études et de travail respectueux, harmonieux et efficace.

L'incivilité est un manquement aux règles élémentaires de vie en société (respect, collaboration, politesse, courtoisie, savoir-vivre) qui crée un inconfort important dans le milieu de travail et d'études et a un impact négatif sur le moral, l'efficacité, la productivité, la motivation et le climat de travail et d'études des membres du personnel et de la population étudiante.

Nous, les étudiants et les employés de l'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue, valorisons le respect de la dignité de chacun et chacune, la collaboration, l'ouverture et l'établissement d'une communication efficace entre nous et avec la gestion.

**AGIR AVEC RESPECT AU QUOTIDIEN,
C'EST :**

1. Être courtois et poli avec tous
2. Considérer les opinions des autres
3. Utiliser un ton de voix convenable
4. Respecter les canaux de communication établis
5. Être ponctuel

AGIR AVEC RESPECT, C'EST ÉVITER :

1. De faire de la médisance
2. De faire du sarcasme avec une intention vexatoire
3. De juger sans connaître
4. De faire des sous-entendus à l'égard des autres
5. De lancer ou alimenter des rumeurs
6. De s'attribuer la réalisation du travail d'un autre

**AGIR AVEC COLLABORATION AU
QUOTIDIEN, C'EST :**

1. S'entraider entre collègues et coéquipiers
2. Être positif et réceptif aux idées des autres
3. Développer son autonomie pour favoriser la collaboration
4. Partager ses idées et connaissances
5. Être consciencieux

AGIR AVEC COLLABORATION, C'EST ÉVITER :

1. De faire « cavalier seul »
2. De rejeter à priori les idées ou l'aide de ses collègues
3. D'être condescendant ou arrogant
4. De se montrer indisponible pour ses collègues et ses coéquipiers
5. D'agir de manière individualiste pour exclure l'autre
6. De créer des conflits interpersonnels

AGIR AVEC OUVERTURE AU QUOTIDIEN, C'EST :

1. Accepter les changements et s'y adapter, dans la mesure où cela tient compte de la critique constructive
2. Respecter les goûts et les coutumes des autres
3. Donner la chance aux autres de s'exprimer
4. Être capable d'en venir à une résolution en cas de conflit et même à un compromis
5. Respecter les divergences d'opinions

AGIR AVEC OUVERTURE C'EST ÉVITER :

1. D'entretenir des préjugés
2. De ne pas écouter les autres
3. D'être sur la défensive
4. De tenir à ses idées sans essayer de bien comprendre les idées des autres

COMMUNIQUER EFFICACEMENT AU QUOTIDIEN, C'EST :

1. Avoir une bonne écoute, être réceptif
2. S'assurer que le message est bien compris
3. Avoir de l'empathie
4. Partager l'information à temps
5. Adopter un ton de communication agréable et bienveillant

COMMUNIQUER EFFICACEMENT, C'EST ÉVITER :

1. De parler avec agressivité
2. De faire des commentaires négatifs, non constructifs et des remarques désobligeantes
3. De communiquer la mauvaise information ou négliger de mentionner l'information pertinente
4. D'adopter un comportement provoquant
5. De s'isoler de ses collègues ou coéquipiers