

PARMI VOUS

2

Pour une maternité sans danger :
le droit d'être réaffectée, et non de cesser de travailler

DÉCISIONS RÉCENTES

3

Classement d'un élève handicapé : pouvoir discrétionnaire de la commission scolaire reconnu [1]

Période estivale et congé de maternité : légalité de la réduction du traitement reconnue [2]

Remboursement des frais de déplacement lors d'un examen médical [3]

Les pauses entre deux cours doivent être rémunérées [4]

Des différends professionnels ne justifiaient pas une suspension de six mois [5]

Allergique aux chats... de ses élèves [6]

Amiantose : la CNESST ne peut imputer les coûts à la nouvelle commission scolaire [7]

Les dangers du cloche-pied [8]

Accident du travail sur le parvis de l'église [9]

Congédié pour avoir enregistré ses collègues de travail à leur insu [10]

COLLABORATION SPÉCIALE

6

Que faire face à l'incivilité ?

SUIVIS :

La Cour d'appel a rétabli la décision rendue par l'arbitre dans l'affaire *Syndicat de l'enseignement de Champlain c. Commission scolaire Marie-Victorin* (2020EXPT-279, 2020 QCCA 1335). Selon le tribunal, l'arbitre a rendu une décision raisonnable en concluant que les suppléantes occasionnelles ne perdaient pas leur statut de salariées à la fin de chacun de leurs remplacements et qu'elles avaient droit à l'indemnité de congé pour jours fériés pendant la période comprise entre deux remplacements. [Voir « **Parmi Vous** », Printemps 2017]

La Cour supérieure a accueilli en partie le pourvoi en contrôle judiciaire déposé par la commission scolaire dans l'affaire *Commission scolaire des Premières-Seigneuries c. Rivest* (2020EXPT-222, 2019 QCCS 5627). Selon le tribunal,

l'arbitre ne pouvait reprocher à la commission scolaire de ne pas avoir effectué sa propre enquête avant de faire un signalement à la DPJ à propos du geste commis par l'un de ses enseignants, la commission scolaire ayant un motif raisonnable d'interpeller la DPJ. [Voir « **Décisions récentes** », hiver 2019]

La Cour supérieure a maintenu la décision d'un arbitre ayant conclu qu'une école privée pouvait installer des caméras de surveillance à l'intérieur de son établissement, notamment dans les corridors, afin d'en assurer la sécurité (2020EXPT-341, 2020 QCCS 95). Selon le tribunal, il s'agit d'une atteinte minimale justifiée à l'égard de la vie privée des enseignants. [Voir « **Parmi Vous** », hiver 2019]

Les avocats Le Corre et Associés, S.E.N.C.R.L.

2550, boul. Daniel-Johnson, bureau 650
Laval (Québec) H7T 2L1

T 450 973.4020 1 877 218.4020
F 450 973.4010

Directeur : M^e Danilo Di Vincenzo, CRIA
Rédactrice en chef : M^{me} Linda Bernier, CRIA

LECORRE
avocats au service
des employés

Au-delà de la théorie :
des avocats qui partagent
leur expérience

Visitez-nous à
lecorre.com



Pour une maternité sans danger : le droit d'être réaffectée, et non de cesser de travailler

Par M^e Geneviève Mercier, CRIA

Le programme *Pour une maternité sans danger* (PMSD) de la CNESST vise le maintien en emploi sans danger de la travailleuse enceinte (ou qui allaite). Selon la Cour suprême : « La Loi protège donc les femmes enceintes de deux façons importantes : elle protège leur santé en remplaçant des tâches dangereuses par des tâches sécuritaires, et elle protège leur emploi en leur assurant la sécurité financière et la sécurité d'emploi. »¹

La Loi sur la santé et la sécurité du travail prévoit qu'une travailleuse enceinte ou qui allaite a le droit d'être affectée à des tâches qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir et qui ne comportent pas de danger pour elle ou pour son enfant à naître (ou pour son enfant allaité). S'il est impossible pour l'employeur d'éliminer le danger en modifiant les tâches de travail, en adaptant le poste de travail ou en affectant la travailleuse enceinte ou qui allaite à d'autres tâches qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir, cette dernière a alors le droit de cesser de travailler et de recevoir des indemnités de remplacement du revenu de la CNESST jusqu'à ce que le danger n'existe plus ou jusqu'à la fin de la grossesse (ou de l'allaitement). Le PMSD n'est pas un congé « acquis » : vous pouvez choisir de réaffecter une travailleuse à des tâches ne comportant pas de danger, dès qu'elle vous remet le certificat visant le retrait préventif ou dès qu'un travail approprié devient disponible. Ce n'est parfois pas si complexe de trouver une solution.

Par exemple, dans l'affaire *Desjardins et Commission scolaire des Phares*², le Tribunal administratif du travail, division SST, a confirmé la validité de la réaffectation d'une enseignante de musique au primaire. La commission scolaire lui avait retiré la surveillance des élèves et l'enseignement aux groupes dont certains élèves présentaient des problèmes de comportements. Le tribunal a conclu que l'enseignante n'avait pas démontré que les dangers liés à la station debout prolongée et à la manipulation de charges persistaient malgré la solution de l'employeur. Compte tenu de son autonomie professionnelle, il était possible pour elle de modifier sa façon d'enseigner, de respecter les consignes de l'employeur et d'éviter les dangers.

Par ailleurs, la réaffectation est possible même si elle ne plaît pas à la travailleuse ! À cet égard, nous vous référons à une décision récente de la division « RT » du Tribunal administratif du travail qui a conclu qu'une éducatrice en garderie enceinte qui ne s'était pas présentée à la réaffectation avait démissionné³. L'éducatrice avait déposé une plainte en vertu de l'article 122 LNT alléguant avoir été congédiée en raison de sa grossesse.

L'employeur soutenait qu'elle avait plutôt démissionné, refusant d'être réaffectée comme aide-cuisinière. Précisons que l'employeur n'avait jamais proposé auparavant une réaffectation à une travailleuse enceinte. Cette première avait déplu à l'éducatrice. Selon le tribunal, en choisissant de ne pas demander la révision de la décision de la CNESST refusant de l'indemniser en vertu du PMSD, elle acceptait que la réaffectation soit sans danger. Elle devait donc agir en conséquence et se présenter au travail. Son refus d'effectuer l'affectation proposée, alors qu'elle était médicalement apte et disponible au travail, équivalait à une démission et sa plainte a été rejetée. Commentant le programme PMSD et la réaffectation, le tribunal écrivait :

« [55] De plus, il ne faut pas oublier que le PMSD est avant tout un programme de réaffectation de la travailleuse enceinte visant à lui permettre de continuer à travailler. Le retrait de la travailleuse du milieu de travail est recommandé seulement si l'affectation est impossible pour l'un des facteurs de risque mentionnés dans le certificat. »

[57] La plaignante considère aussi avoir été traitée différemment de ses collègues. Il est vrai que c'est la première fois que l'employeur propose cette réaffectation à une éducatrice enceinte. Il demeure que dans une garderie, les possibilités de réaffectation sont limitées. Le Tribunal retient de la preuve que l'employeur avait besoin d'aide en cuisine, qu'il faisait face à des difficultés de recrutement de main-d'œuvre et qu'il a souhaité réaffecter la plaignante en cuisine durant sa grossesse plutôt que de la retirer du milieu de travail. »

Bien que le coût du programme PMSD soit financé par l'ensemble des employeurs inscrits à la CNESST et que l'indemnité versée ne soit pas imputée directement au dossier financier d'un employeur, le retrait préventif de plusieurs travailleuses enceintes peut constituer un casse-tête pour les ressources humaines. Une gestion optimale des demandes de retrait préventif peut permettre une meilleure planification, en cette période de pénurie de main-d'œuvre particulièrement criante en éducation.

1. *Dionne c. Commission scolaire des Patriotes*, [2014] 1 RCS 765, par. 30
2. 2019 QCTAT 5648 (SST), j.a. Delton Sams
3. *Hamidi et Garderie Monde Tweety inc.*, 2020EXPT-176, 2019 QCTAT 5664 (DRT), j.a. Véronique Girard

1

Classement d'un élève handicapé : pouvoir discrétionnaire de la commission scolaire reconnu

La Cour d'appel a confirmé la décision d'une commission scolaire d'intégrer un élève en classe adaptée plutôt que de le maintenir en classe régulière. Elle a rappelé que la norme générale est l'intégration de l'élève en classe régulière, en autant que l'intérêt de l'enfant le commande et qu'elle ne crée pas de contrainte déraisonnable pour l'établissement et les autres élèves. L'évaluation d'un élève handicapé ne vise donc pas à déterminer comment l'intégrer en classe régulière, mais à déterminer si cette intégration lui est bénéfique. Le rôle du protecteur de l'élève est d'enquêter, de donner son avis et d'émettre des recommandations. Le conseil des commissaires n'est pas lié par l'avis du protecteur de l'élève. Il jouit, au contraire, d'une discrétion étendue qui doit toujours être exercée dans le meilleur intérêt de l'élève. Or, pour le conseil, la classe régulière ne répondait pas adéquatement aux besoins de l'élève, alors que la classe ressource était mieux adaptée à sa réalité.

Commission scolaire de Kamouraska-Rivière-du-Loup c. Tardif
2020EXPT-221, 2020 QCCA 89

2

Période estivale et congé de maternité : légalité de la réduction du traitement reconnue

La Cour d'appel, à l'instar de la Cour supérieure, a maintenu la décision d'un arbitre rejetant des griefs contestant la décision de la commission scolaire de déduire les prestations du régime d'assurance parentale (RQAP) de l'indemnité versée aux enseignantes en congé de maternité pendant la période estivale. La convention collective prévoit le versement d'une indemnité correspondant à 93 % de 1/200 du traitement annuel pour chaque jour de travail. Selon le tribunal, en déduisant les prestations du RQAP de l'indemnité de maternité versée aux enseignantes pendant la période estivale, la commission scolaire respecte l'objectif de la convention collective en leur accordant une sécurité de revenu. En conséquence, ces enseignantes n'ont pas fait l'objet d'un traitement discriminatoire ou inéquitable. Par ailleurs, si l'on devait retenir la position du syndicat, ces enseignantes auraient perçu un revenu substantiellement supérieur à leur traitement de base et auraient bénéficié d'un avantage monétaire injustifié.

Syndicat de l'enseignement de la région de Laval
c. *Commission scolaire de Laval*, 2019 QCCA 1676

3

Remboursement des frais de déplacement lors d'un examen médical

Le syndicat demande le remboursement des frais de déplacement engagés par une enseignante en invalidité alors qu'elle devait se rendre à un examen médical à la demande de l'employeur. Selon le syndicat, la clause de la convention collective qui prévoit le remboursement des frais de déplacement uniquement lorsque la distance est supérieure à 45 km de l'école est moins avantageuse que la norme établie par l'article 85.2 LNT qui est d'ordre public. Selon l'arbitre, c'est en vertu de son statut d'assureur que la commission scolaire demande un examen médical, et ce, dans le cadre du régime d'assurance-salaire qui est nettement plus avantageux que les dispositions de la LNT. Comme un déplacement pour un examen médical se distingue de la finalité de la LNT, il ne saurait constituer un déplacement dans l'exécution du travail, puisque le salarié n'est pas assujéti à la subordination juridique. Le grief est donc rejeté.

Commission scolaire des Affluents et
Syndicat de l'enseignement des Moulins
2019EXPT-2053, 2019 QCTA 519, M^e Pierre Daviault

4

Les pauses entre deux cours doivent être rémunérées

Le syndicat réclame que les pauses de 15 minutes entre deux cours soient rémunérées, ces périodes faisant partie de la tâche éducative ou, à tout le moins, de la tâche complémentaire. Selon le syndicat, la présomption prévue à la LNT selon laquelle les salariés sont réputés être au travail lorsqu'ils sont disponibles, sur les lieux du travail et obligés d'attendre qu'on leur donne du travail, s'applique. La commission scolaire allègue qu'elle ne s'attend pas à ce que les enseignants soient disponibles durant leurs pauses et qu'ils n'ont pas l'obligation de demeurer sur les lieux du travail. De plus, puisque les enseignants reçoivent un traitement annuel, il n'y a pas lieu de rémunérer chaque heure effectuée. Selon l'arbitre, la présomption prévue à la LNT s'applique. Les enseignants ne sont pas libres de vaquer totalement à leurs occupations personnelles pendant l'entièreté des pauses. Celles-ci doivent donc être rémunérées et font partie des 27 heures de la tâche.

Syndicat de l'enseignement des Deux-Rives et
Commission scolaire des Découvreurs
2019EXPT-2059, 2019 QCTA 395, M^e Yves Saint-André
Pourvoi en contrôle judiciaire, 2019-09-06 (C.S.) 200-17-030005-193

5

Des différends professionnels ne justifiaient pas une suspension de six mois

Un enseignant conteste une suspension de six mois pour avoir harcelé sa collègue « A ». Selon l'arbitre, la durée de la suspension est déraisonnable. En effet, la preuve ne permet pas de retenir plusieurs des reproches de « A » qui sont fondés sur des propos rapportés. Cependant, certains comportements, comme les modifications d'horaires intempestives que le salarié imposait à tous ses collègues à la dernière minute, ou ses critiques incessantes à l'égard du nouveau programme, ont pu contrarier « A », même s'ils ne la visaient pas personnellement. De plus, la commission scolaire était au courant des relations difficiles entre les deux enseignants et elle n'est pas intervenue avant le dépôt de la plainte. L'arbitre est d'avis qu'une suspension d'un mois est raisonnable, compte tenu du fait que le salarié n'a jamais reconnu que son comportement était problématique pour « A » et tous ses collègues, et de sa persistance à nier qu'il avait déprécié la compétence de « A » à plusieurs reprises.

*Commission scolaire de la Rivieraine et
Syndicat des enseignants de la Rivieraine
2019EXPT-2486, 2019 QCTA 537, M^e Claude Martin*

7

Amiantose : la CNESST ne peut imputer les coûts à la nouvelle commission scolaire

La commission scolaire conteste l'imputation de coûts à son dossier financier par la CNESST pour une amiantose. Un enseignant retraité a été exposé à l'amiante dans deux écoles rattachées à une ancienne commission scolaire confessionnelle. La CNESST allègue que cette commission scolaire a été fusionnée à la nouvelle commission scolaire après la réforme de 1998 et que cette dernière devait être imputée d'une partie des coûts. Selon le tribunal, la CNESST s'est fiée aux allégations de l'enseignant sur ses employeurs et a présumé, sans preuve, qu'il y avait eu une fusion. Or, la réforme a clairement mis fin à l'existence de l'ancienne commission scolaire. L'enseignant n'a jamais été à l'emploi de la nouvelle commission scolaire. Comme l'employeur chez qui le travail de nature à engendrer la maladie a été exercé n'existe plus, la CNESST doit imputer les coûts à l'ensemble des employeurs, selon l'article 328 al. 3 de la LATMP. La contestation est accueillie.

*Commission scolaire de Montréal
2019 QCTAT 4992 (SST), j.a. Marie-Ève Legault*

6

Allergique aux chats... de ses élèves

La commission scolaire conteste le partage accordé par la CNESST, qui a retiré 90 % des coûts de son dossier financier, et demande que 99 % des coûts soient retirés. Même si elle avait toujours des rhinites et conjonctivites en début d'année scolaire, l'état d'une enseignante était plus grave à la rentrée 2015, parce que neuf de ses élèves vivaient avec des chats. Elle a présenté une infection à la gorge, de l'urticaire et une hyperactivité bronchique. La CNESST a reconnu les allergies comme handicap préexistant ayant favorisé l'apparition des lésions professionnelles. Le handicap explique l'apparition des lésions, mais aussi la lente évolution, les consultations médicales, le processus de désensibilisation et l'arrêt de travail de plusieurs mois. Lorsque le handicap est très sérieux et que son rôle est très important, non seulement sur l'apparition de la lésion mais aussi sur ses conséquences, 99 % des coûts doivent être retirés du dossier financier de l'employeur. La contestation est accueillie.

*Commission scolaire du Lac-Saint-Jean
2019 QCTAT 5562 (SST), j.a. Carole Lessard*

8

Les dangers du cloche-pied

Une enseignante conteste le refus de sa réclamation par la CNESST pour une hernie discale survenue en enseignant le cloche-pied à ses élèves. Pour l'employeur, il s'agit d'une condition personnelle. L'enseignante a déclaré l'événement à une collègue dès sa survenance le vendredi. Elle l'a déclaré au directeur le mardi, lorsqu'elle a pu le voir. Elle a travaillé deux semaines, mais a consulté son médecin, a reçu des traitements et pris de la médication pour la douleur. Un arrêt de travail a été recommandé lorsque la hernie a été confirmée par une résonance magnétique. La présomption de lésion professionnelle s'applique. La blessure est arrivée subitement au travail. La poursuite du travail s'explique par l'aide des collègues et par les traitements. Le TAT n'a pas retenu l'avis du médecin de l'employeur sur la banalité du jeu de cloche-pied et a conclu que ce jeu avait entraîné un « stress » au dos qui avait aggravé une condition personnelle. La contestation est accueillie.

*Charron et Commission scolaire au Cœur-des-Vallées
2020 QCTAT 296 (SST), j.a. Manon Chénier*

Accident du travail sur le parvis de l'église

Une technicienne en éducation spécialisée (TES) conteste le refus de sa réclamation par la CNESST pour une entorse lombaire. Dix minutes avant son travail, elle est tombée en sortant de son camion, dans le stationnement glacé de l'église. Elle explique être passée d'abord devant le stationnement de l'école, déjà complet. L'employeur allègue que l'accident n'est pas survenu à l'occasion du travail. Le stationnement n'est pas sous son contrôle et la TES l'utilisait parce que son camion nécessitait un plus grand espace. La preuve a révélé que le stationnement de l'église est utilisé par plusieurs employés, puisque celui de l'école est trop petit. Les stationnements sont à une distance de cinquante mètres. Même si c'est aux parents des élèves que l'école a demandé d'utiliser le stationnement de l'église, elle ne s'est jamais opposée à ce que les employés le fassent. En raison de ces circonstances particulières, le stationnement de l'église constitue une extension des voies d'accès usuelles au travail. La réclamation est acceptée.

Bouchard et Commission scolaire des Samarres
2019 QCTAT 5162 (SST), j.a. Marie-Ève Legault

Commentaires

Même si chaque cas est particulier, certains critères sont plus largement reconnus en présence d'un accident survenu « à l'occasion du travail ». Par exemple, la proximité temporelle entre l'accident et le début ou la fin du quart de travail favorise la reconnaissance d'une lésion professionnelle. C'est également le cas avec le lieu, même s'il n'appartient pas à l'employeur. Ainsi, un travailleur qui se blesse sur le trottoir d'une municipalité qu'il doit emprunter pour accéder à son lieu de travail, dix minutes avant le début de son quart de travail, a plus de chances d'être indemnisé par la CNESST que celui qui se blesse en allant déjeuner au restaurant près de l'école une heure avant les classes. Ce qui fait souvent la différence, c'est la notion de choix personnel, l'absence d'alternative réaliste ou la tolérance de l'employeur. Dans ce cas-ci, cette tolérance quant au recours au stationnement de l'église ainsi que l'accès limité au stationnement de l'école semblent avoir fait la différence.

Congédié pour avoir enregistré ses collègues de travail à leur insu

Un technicien en formation professionnelle conteste quatre suspensions et son congédiement pour insubordination. La preuve a révélé que le salarié a enregistré des dizaines de personnes à leur insu, que ce soit des gestionnaires ou des collègues, sur son lieu de travail, et que l'employeur l'a rencontré à plusieurs reprises pour mettre un terme à cette situation. Or, le salarié a refusé de cesser d'enregistrer ou de confirmer s'il enregistrerait, et ce, malgré des directives claires et non équivoques. De plus, il a adopté une attitude de confrontation à l'égard de son employeur. L'arbitre a constaté que l'employeur avait respecté la gradation des sanctions en imposant plusieurs mesures disciplinaires au salarié avant de mettre fin à son emploi. Le congédiement est justifié. Enfin, considérant l'attitude du salarié et son absence de remords, le lien de confiance est irrémédiablement rompu. Les griefs sont en conséquence rejetés.

Commission scolaire de la Rivière-du-Nord et Syndicat du personnel de soutien en éducation de la Rivière-du-Nord
2019EXPT-1996, 2019 QCTA 493, M^e Alain Corriveau

Commentaires

Selon la jurisprudence, l'enregistrement par une personne de sa conversation avec une autre n'est pas illégal et ne constitue pas une atteinte à la vie privée. Toutefois, l'enregistrement systématique de conversations entre un salarié et des représentants de l'employeur est contreproductif et néfaste au maintien d'une relation de confiance entre les parties. De plus, les enregistrements clandestins peuvent également nuire au climat de travail, puisqu'ils peuvent faire naître de la suspicion. En l'absence de disposition limitant ce droit dans une convention collective, il pourrait être souhaitable d'adopter une politique interdisant, sur les lieux du travail, d'enregistrer une personne à son insu ou de prendre des photos ou des vidéos non autorisées par une personne, que ce soit un représentant de l'employeur, un collègue ou un tiers. L'adoption d'une politique vous permettrait non seulement de vous positionner face à cette nouvelle réalité, mais elle vous permettrait également de vous défendre en cas de litige.



Que faire face à l'incivilité ?

Par Chloe Cragg, M. Sc., consultante en psychologie organisationnelle | SPB

Dans l'environnement rapide d'aujourd'hui, l'affairement et la distraction des autres peuvent facilement être interprétés à tort comme de l'impolitesse. Tandis que le rythme du milieu scolaire continue d'accélérer, nous devons prendre conscience des effets de ce phénomène sur nous et nous adapter en développant les compétences nécessaires.

Bien que la persécution au travail ne date pas d'hier, la façon dont elle se manifeste dans nos écoles aujourd'hui a peut-être changé. Avec le mouvement des droits de la personne, les systèmes de ressources humaines et l'importance du bien-être des employés, certaines formes évidentes et explicites de harcèlement semblent avoir fait place à une incivilité plus subtile.

En quoi consiste cette incivilité et quel rôle joue-t-elle dans nos écoles ?

En termes simples, l'incivilité est une conduite grossière. Elle se traduit par un comportement déviant de faible intensité, comme parler en même temps qu'une autre personne, l'ignorer lorsqu'elle tente d'attirer notre attention, la regarder de travers ou ne pas retourner sa gentillesse¹. Même si ces gestes peuvent sembler relativement inoffensifs, leurs conséquences ne le sont pas.

Les répercussions de l'incivilité au quotidien s'étendent au-delà du milieu professionnel et ont une incidence négative sur le bien-être des individus après le travail². Ainsi, l'exposition répétée à de tels comportements suscite des préoccupations en raison de ses effets à long terme. De plus, l'incivilité est reliée à une hausse de l'absentéisme, à une diminution de l'engagement envers l'établissement scolaire et à une moins bonne satisfaction au travail³.

La complexité de la situation réside dans le fait que l'incivilité est ambiguë, c'est-à-dire que l'intention de nuire n'est pas toujours claire. Par exemple, quand un enseignant vous regarde de travers, est-ce qu'il est délibérément impoli et veut vous causer du tort, ou est-ce qu'il passe simplement une mauvaise journée et ne se rend pas compte de l'attitude qu'il dégage ? Étant donné la subtilité de cette forme d'inconduite (qu'elle soit intentionnelle ou non), le résultat pourrait dépendre grandement de l'interprétation de l'individu qui la « reçoit ». Un même regard froid peut offenser une certaine personne, mais n'avoir aucun effet sur une autre. Voyez-vous la différence ?

Que pouvons-nous faire ?

Bien que nous puissions tenter de mitiger l'adoption de comportements délibérément méchants sur le lieu de travail en déployant certains processus RH, nous ne pouvons pas

dicter aux employés la façon dont ils doivent percevoir les paroles et gestes ambigus. Par conséquent, il incombe à chaque individu d'être plus soucieux de ses interactions.

La prochaine fois qu'un ou une collègue que vous saluez ne vous répond pas, prenez un peu de recul et posez-vous quelques questions :

- ✓ Ce comportement est-il habituel ?
- ✓ Est-ce qu'il ou elle a entendu votre bonjour ?
- ✓ Est-ce raisonnable de s'offusquer de cette conduite ?

Essayez ensuite la reformulation positive ! Cela aide à percevoir les comportements d'autrui de façon plus saine ou optimiste. Quand un collègue ou un élève agit impoliment, demandez-vous ce que vous pouvez apprendre de cette situation. Cette expérience pourrait peut-être vous conscientiser sur votre propre attitude, ou vous faire réaliser que ce collègue ou cet élève vit du stress et a besoin de parler à quelqu'un. Défiiez vos présomptions en choisissant de transformer cette action brusque en une démarche plus constructive.

Nous devons prendre conscience de ce que les autres peuvent ressentir face à notre comportement. Durant les journées très occupées, prenons le temps de respirer profondément et de réfléchir aux effets possibles de notre affairement autour de nous. Nos gestes et paroles pourraient-ils être mal perçus par nos collègues ?

En résumé, l'incivilité ne doit pas forcément être visible, évidente ou délibérée pour causer du tort aux autres. Chaque individu doit donc faire preuve de prudence avant de sauter aux conclusions, tout en se protégeant des comportements qui peuvent lui porter préjudice. Il incombe à chaque personne d'être consciente de ses émotions lorsqu'elle interagit avec les autres, de son interprétation de la conduite d'autrui et de la portée possible de ses propres gestes et paroles. En cas de doute, communiquez, communiquez et communiquez avec compassion !

1. ANDERSSON, Lynne M. et PEARSON, Christine M. « Tit for tat? The spiraling effect of incivility in the workplace », *Academy of Management Review*, vol. 24, no 3, juillet 1999, p. 452-471
2. NICHOLSON, Tahnee et GRIFFIN, Barbara. « Here today but not gone tomorrow: Incivility affects after-work and next-day recovery », *Journal of Occupational Health Psychology*, vol. 20, no 2, 2015, p. 218-225
3. LIM, Sandy, CORTINA, Lilia M., MAGLEY, Vicki J. « Personal and workgroup incivility: Impact on work and health outcomes », *Journal of Applied Psychology*, vol. 93, no 1, 2008, p. 95-107