

**Annexe L****POLITIQUE DIOCÉSAINE POUR CONTRER LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE OU SEXUEL, LA VIOLENCE ET LA DISCRIMINATION****1. BUT DE LA POLITIQUE**

L'objectif général de ce document est d'aider l'Évêque catholique romain et les fabriques (ci-dessous désignés comme *employeurs*) à assumer la responsabilité qui leur incombe :

- d'offrir un milieu exempt de harcèlement psychologique ou sexuel ;
- de promouvoir un milieu de travail harmonieux, sécuritaire et épanouissant dans leur milieu de travail et dans leurs activités pastorales ;
- de promouvoir le respect entre individus, sauvegarder la dignité et protéger l'intégrité physique et psychologique des personnes qui y travaillent ;
- d'intervenir de manière à prévenir et à faire cesser, dans l'immédiat, toute situation de harcèlement qui est portée à sa connaissance.

**2. PERSONNES VISÉES PAR LA POLITIQUE**

Les personnes visées par le présent document sont toutes celles qui sont au service de l'Évêque catholique romain de Saint-Jean-Longueuil, des paroisses, quelles que soient leurs fonctions et tous baptisés engagés bénévolement qui collaborent à l'atteinte de leurs objectifs, dans leurs relations entre elles et avec les personnes à qui les services pastoraux sont offerts.

En cas d'allégation d'inconduite et/ou d'agression sexuelle par des membres du clergé et des personnes mandatées en pastorale, le *Décret sur la prévention et le traitement des cas d'abus sexuel sur des personnes mineures dans le diocèse de Saint-Jean-Longueuil* s'applique.

**3. OBJECTIFS**

Cette politique constitue pour tout employeur un moyen de reconnaître que le harcèlement psychologique ou sexuel, la violence et la discrimination constituent des risques pour l'intégrité de la personne et qu'en résultent des dommages physiques, psychologiques, organisationnels et sociaux.

C'est aussi le moyen d'affirmer qu'il s'engage à prévenir et faire cesser toute situation de harcèlement dans son milieu en appliquant la « tolérance zéro » à l'égard de ces situations.

Cette politique vise à briser la loi du silence qui entoure souvent ce phénomène et contribue à identifier les diverses formes qu'il emprunte.

Cette politique a également pour objectif d'affirmer l'engagement de l'employeur à informer son personnel des mesures contenues dans ce document et d'inviter toutes les personnes qui collaborent à la mission de l'Église à développer une conscience vive de leur responsabilité individuelle et collective dans le maintien d'un climat de travail sain et sécuritaire.

Cette politique garantit à toute personne qui dépose une plainte, l'aide, le support et la protection qu'elle requiert et assure qu'elle ne sera victime d'aucun préjudice relié à la dénonciation. Il assure la confidentialité et une approche personnelle empreinte de respect.

**4. ÉNONCÉ DE PRINCIPE**

Tout le personnel, pastoral et d'assistance, qui participe à la réalisation de la mission et du projet d'évangélisation dans le diocèse de Saint-Jean-Longueuil a le droit d'être traité avec dignité et respect. Chacun porte la responsabilité de traiter les autres de la même manière.

À cet effet, chaque employeur fait sienne cette politique et applique une politique de tolérance zéro à l'égard du harcèlement, de la violence et de la discrimination.

L'Évêque catholique romain du diocèse de Saint-Jean-Longueuil et chaque fabrique s'engagent à respecter cette politique.

- Sur proposition dûment présentée et appuyée, chaque fabrique est tenue d'approuver, de diffuser et de mettre en place telle quelle la politique diocésaine. Une copie de la résolution doit être retournée au Service diocésain des ressources humaines.

## 5. VALEURS ET FONDEMENTS DE CE PRINCIPE

Comme chrétiennes et chrétiens et comme membres à part entière de la société civile, nous sommes engagés à respecter les valeurs suivantes sur lesquelles repose la mise en œuvre d'une telle exigence :

- Le respect inconditionnel, la protection de la dignité et de l'intégrité physique, psychologique, morale et spirituelle de la personne ;
- La tolérance à la différence ;
- La justice et l'équité ;
- La solidarité, le support mutuel et la courtoisie.
- 

La charte des chrétiennes et des chrétiens est la Parole de Dieu. Elle est la première référence et le fondement le plus solide pour se rappeler que la dignité de la personne humaine s'enracine dans sa création à l'image et à la ressemblance de Dieu (*Catéchisme de l'Église catholique*, article 1700). Dotée d'une âme spirituelle, d'intelligence et de volonté, la personne humaine est dès sa conception ordonnée à Dieu et destinée à la béatitude éternelle. Elle poursuit sa perfection dans la « recherche et l'amour du vrai et du bien » (*Idem*, article 1711)

Au niveau de la société civile, la *Charte des droits et libertés de la personne* en précise les valeurs et les fondements aux articles :

- Article 4. Toute personne a droit à la sauvegarde de sa dignité, de son honneur et de sa réputation.
- Article 10. 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.
- Article 10.1. Nul ne doit harceler une personne en raison de l'un des motifs visés dans l'article 10.

## 6. PORTÉE

La présente politique s'applique à l'ensemble du personnel de l'entreprise, et à tous les niveaux hiérarchiques, notamment dans les lieux et contextes suivants :

- les lieux de travail ;
- les aires communes ;
- tout autre endroit où les personnes doivent se trouver dans le cadre de leur emploi (ex. : réunions, formations, déplacements, activités sociales organisées par l'employeur) ;
- les communications par tout moyen, technologique ou autre.

## 7. DÉFINITIONS

Définition de harcèlement psychologique

La *Loi sur les normes du travail* définit le harcèlement psychologique comme suit :

« Une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité

psychologique ou physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste. Pour plus de précision, le harcèlement psychologique comprend une telle conduite lorsqu'elle se manifeste par de telles paroles, de tels actes ou de tels gestes à caractère sexuel.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié. »

La définition inclut le harcèlement discriminatoire lié à un des motifs prévus à la Charte des droits et libertés de la personne.

La notion de harcèlement doit être distinguée d'autres situations telles qu'un conflit interpersonnel, un stress lié au travail, des contraintes professionnelles difficiles ou encore l'exercice normal des droits de gérance (gestion de la présence au travail, organisation du travail, mesure disciplinaire, etc.).

#### Définition de violence

La violence consiste en un contrôle qui peut se manifester par un abus de pouvoir physique, psychologique, moral ou social. Elle peut aussi comporter un abus de pouvoir exprimant un exercice déplacé de l'autorité dans le but de nuire au rendement d'une personne en milieu de travail ; de mettre son moyen de subsistance en danger. C'est notre condition même d'être humain que nous vole la violence.

#### Définition de discrimination

La définition de la discrimination englobe toute parole ou geste accompli dans le but d'intimider, d'humilier, de discréditer ou d'isoler un individu par rapport à son groupe d'appartenance.

Cependant, toute distinction, préférence ou exclusion basée sur des aptitudes ou des qualités requises pour répondre aux exigences d'un poste ou pour toutes autres activités connexes dont l'évaluation d'un stage ou l'évaluation du rendement seront considérées comme non discriminatoires.

## **8. MANIFESTATIONS**

Harcèlement, violence, discrimination peuvent s'exprimer de diverses façons. Les exemples qui suivent n'ont pas la prétention de cerner toute la réalité, ils ne sont que des illustrations non exhaustives permettant de mieux saisir un phénomène complexe et souvent volontairement occulté.

- Empêcher la personne de s'exprimer : l'interrompre sans cesse, lui interdire de parler aux autres, détruire le travail réalisé, la priver de toute possibilité de s'exprimer.
- Isoler la personne : ne plus lui adresser la parole ou empêcher de lui adresser la parole, l'ignorer, l'éloigner, la priver de moyens de communications (téléphone, ordinateur, courrier...).
- Déconsidérer la personne : répandre des rumeurs à son égard, la ridiculiser, l'humilier, l'injurier ou la harceler sexuellement.
- Déstabiliser la personne : se moquer de ses convictions, de ses goûts, de ses points faibles, faire des commentaires désobligeants, mettre en doute son jugement.
- Discréditer la personne : ne plus lui donner de tâches à accomplir, l'obliger à réaliser des actions dévalorisantes, absurdes ou inférieures à ses compétences, la mettre en échec, simuler des fautes professionnelles, la dénigrer devant les autres.
- Menacer, agresser la personne : hurler, la bousculer, endommager ses biens

## **9. CONSÉQUENCES DE CES ACTIONS**

D'une façon générale, les conséquences du harcèlement psychologique peuvent se développer graduellement. Elles se font sentir non seulement sur la victime elle-même, également sur les témoins, les accusés, leur famille et l'organisation, à titre d'exemple :

Pour la personne.

- la détérioration de la santé physique ou psychologique ;
- certains problèmes : des difficultés professionnelles, des pertes financières, des problèmes familiaux, etc.

Pour l'organisation

- l'absentéisme ;
- la perte de productivité ;
- la diminution de la qualité des services et la dégradation du climat interne ;
- l'image de l'organisation dévalorisée.

**10. RÔLE ET RESPONSABILITÉS : L'ÉVÊQUE CATHOLIQUE ROMAIN – L'ASSEMBLÉE DE FABRIQUE**

- Faciliter et maintenir un climat de travail favorisant la dignité, l'estime de soi et l'intégrité de la personne.
- Entériner la politique diocésaine en signant la déclaration d'engagement, en retourner une copie au Service diocésain des ressources humaines et s'assurer de son application.
- Transmettre l'information relative à cette politique aux membres de son personnel et à toutes les personnes qui collaborent à sa mission.
- S'assurer que toute nouvelle personne qui collabore à la mission de l'Église soit informée de l'existence de la politique et de son application.

**11. MÉCANISME D'AIDE ET DE TRAITEMENT DES PLAINTES**

La personne qui se croit victime de harcèlement, de violence ou de discrimination peut déposer une demande d'intervention ou une plainte formelle dès le départ. Certaines personnes préfèrent solutionner le problème de façon informelle. C'est à la personne de choisir le processus de départ. Elle peut s'adresser à une personne mandatée par l'assemblée de fabrique ou au Service diocésain des ressources humaines.

Une procédure informelle

- La personne qui croit subir du harcèlement ou de la discrimination ou qui juge être victime de violence, selon les motifs évoqués dans la présente politique, peut communiquer, lorsque cela est possible, verbalement ou par écrit à la personne présumée responsable que sa conduite est indésirable et inacceptable. La personne en cause peut alors s'expliquer, s'excuser et mettre fin aux actes reprochés. Elle peut demander l'aide d'une personne-ressource de son choix pour faire cette démarche. Le dialogue est la voie privilégiée dans la résolution de la situation.
- Dans l'impossibilité de le faire ou devant la persistance de la situation, elle doit aviser son supérieur immédiat ou hiérarchique ou son remplaçant, le cas échéant, afin que des mesures appropriées soient prises. Cette étape vise à permettre la solution efficace et rapide de la situation. Elle peut aussi s'adresser au Service diocésain des ressources humaines.

Une procédure formelle

- La personne qui se croit lésée peut formuler une plainte écrite à une personne mandatée par l'assemblée de fabrique ou au Service diocésain des ressources humaines en précisant la nature de sa plainte (motif de la plainte, description de la situation, faits précis, témoins) et l'objet de celle-ci (correctifs demandés, réparations attendues).
- La personne qui porte plainte peut demander assistance à une personne-ressource de son choix pour l'accompagner dans ses démarches, l'aider à rédiger sa plainte et à la soumettre.
- La médiation entre les parties demeure l'approche privilégiée, confidentielle, libre, volontaire et basée sur la bonne foi. L'apport de la personne médiatrice est essentiel pour entendre les parties et tenter de trouver une solution acceptable pour tous.
- Une plainte écrite peut être retirée en tout temps. Le retrait de la plainte doit se faire par écrit, daté et signé par le plaignant après vérification de la personne qui a reçu la plainte que le retrait de la plainte ne résulte pas de pressions exercées sur la personne.

## 12. TRAITEMENT D'UNE DEMANDE D'INTERVENTION OU DE LA PLAINTE

Toute demande d'intervention ou plainte reçue ou toute situation qui s'apparente à toute forme de harcèlement, de violence ou de discrimination vécue par une personne qui collabore à la mission est référée rapidement au Service diocésain des ressources humaines.

La procédure interne de traitement des plaintes ne prive en aucune façon une personne de son droit de porter plainte auprès de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail ou de s'adresser directement aux policiers ou aux tribunaux. Le recours en cas de harcèlement psychologique ou sexuel au travail auprès de la CNESST doit être exercé dans un délai de 2 ans suivant la dernière manifestation du harcèlement psychologique ou sexuel.

La personne qui utilise de tels recours peut se prévaloir simultanément des mécanismes internes de traitement des plaintes.

Tous les renseignements relatifs à une plainte ainsi que l'identité des personnes impliquées sont confidentiels. Toutefois, la personne qui demande une intervention ou porte plainte peut autoriser la divulgation de ces renseignements dans les cas où celle-ci est essentielle au traitement de la plainte ou à l'imposition d'une mesure administrative ou disciplinaire. Cette autorisation devra être donnée par écrit.

### Analyse exhaustive pour juger du bien-fondé de la plainte

- Le Service diocésain des ressources humaines reçoit la demande d'intervention ou la plainte et rencontre la ou les personnes visées par la plainte, de même que toute autre personne qu'elle juge appropriée de contacter pour lui permettre de bien comprendre la situation et de recueillir les informations nécessaires à son traitement.
- Après l'analyse des témoignages recueillis et l'étude du dossier par le Service diocésain des ressources humaines, la personne plaignante est rencontrée et informée des motifs pour lesquels sa plainte est recevable ou non recevable. Les autres personnes concernées par la plainte sont également avisées, s'il y a lieu, de la décision du Service diocésain des ressources humaines.
- Les instances administratives concernées dans le règlement de la situation collaborent avec le Service diocésain des ressources humaines, selon la nature de la situation et de son évolution, à la mise en place du soutien aux personnes concernées et des sanctions jugées appropriées.
- Le Service diocésain des ressources humaines fait un suivi, dans un délai raisonnable, auprès de la personne qui a porté plainte pour s'assurer que la situation est corrigée et que cette personne ne subit pas de préjudices en raison de la démarche qu'elle a effectuée.
- Un rapport final est déposé au dossier par le Service diocésain des ressources humaines.

Révisé le 1er janvier 2019