

POLITIQUE VISANT À CONTRER TOUTE FORME DE HARCÈLEMENT DANS LES INSTITUTIONS DE L'ÉGLISE CATHOLIQUE ROMAINE À MONTRÉAL

La présente politique permet à l'Église catholique à Montréal de réaffirmer son engagement à contrer toute forme de harcèlement psychologique ou sexuel en lien avec le travail, y compris le harcèlement provenant de sources externes. Elle a été révisée tenant compte des nouvelles dispositions de la Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et sexuel en milieu de travail entrant en vigueur en 2024. Elle tient également compte du règlement et du protocole sur le traitement des plaintes adoptés en 2021 par l'Archidiocèse catholique romain de Montréal.

Pour simplifier la lecture du document, le verbe « travailler » sera utilisé pour définir toute forme d'activité (salariée ou non) dans tous les lieux et les espaces de travail.

L'Église catholique romaine à Montréal s'engage à prévenir et faire cesser toute situation de harcèlement psychologique ou sexuel en lien avec le travail, y compris le harcèlement provenant de sources externes.

Toutes les personnes associées à la mission diocésaine, dont les cadres, le personnel, les stagiaires et les bénévoles, et travaillant à l'Archevêché ou les paroisses ou les missions doivent être traités dignement et respectueusement. De plus, chacun porte la responsabilité de traiter les autres de la même manière.

DÉFINITIONS

L'Archidiocèse catholique romain de Montréal a retenu la définition suivante du **harcèlement** :

« 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. »

Cette définition est celle prévue dans la Loi sur les normes du travail pour définir le harcèlement psychologique et/ou sexuel.

Elle inclut le harcèlement à caractère discriminatoire lié à l'un ou l'autre des motifs énumérés dans l'article 10 de la « *Charte des droits et libertés de la personne*¹ » (la race, la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, 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) peut aussi constituer du harcèlement.

Cette définition s'applique à tous les contextes de travail, y compris le télétravail et lors de la participation aux activités sociales liées au travail.

¹ Charte des droits et libertés de la personne : <https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/C-12>

Comportements pouvant être liés à du **harcèlement psychologique** :

- intimidation et cyberintimidation
- menaces, isolement
- propos ou gestes offensants ou diffamatoires à l'égard d'une personne ou de son travail
- violence verbale
- dénigrement

Le harcèlement sexuel peut être un comportement grossier et offensant et il peut se manifester de façon subtile. Il peut s'agir d'avances sexuelles inopportunes, de demandes de faveurs sexuelles ou de tout autre comportement de nature verbale, graphique ou physique à caractère sexuel. Toute forme d'attention ou d'avance non désirée à connotation sexuelle, par exemple :

- sollicitation insistante
- regards, contacts physiques
- insultes sexistes, propos grossiers
- propos, blagues ou images à connotation sexuelle

La violence, les menaces et l'intimidation se caractérisent par tout acte, parole ou geste qui porte atteinte à la dignité physique ou psychologique d'une personne, ou est susceptible de la faire agir contre sa volonté au moyen de la force, de menaces ou d'intimidation.

Harcèlement n'est pas ... Cette définition ne limite d'aucune façon l'exercice normal des droits de gestion de l'employeur et son droit de :

- répartir les tâches et organiser le travail;
- fixer des objectifs de rendement;
- gérer la présence au travail;
- imposer des mesures disciplinaires;
- etc.

La notion de harcèlement doit être distinguée d'autres situations comme :

- un conflit interpersonnel
- un stress lié au travail
- des contraintes professionnelles difficiles

CHAMP D'APPLICATION

La présente politique s'applique à l'ensemble des intervenants (personnel cadre, personnel non-cadre, bénévole, ainsi que tout tiers faisant affaire avec l'Archevêché) œuvrant dans les services diocésains, les paroisses et missions du diocèse et qui participent à la réalisation du projet pastoral de l'Église de Montréal.

Elle s'applique notamment dans les lieux et les contextes suivants :

- Les lieux de travail, y compris les lieux de télétravail, le cas échéant;
- Tout autre lieu où les personnes sont susceptibles de se trouver dans le cadre de leur travail (ex. : aires communes dans les locaux de l'organisation, lors de réunions, de rencontres et d'activités de formation,);
- Lors d'activités sociales liées au travail.

La présente politique vise également les communications transmises ou reçues par tout moyen, technologique ou autre, dans un contexte de travail (ex. : médias sociaux, courriels, textos, affichage, lettres).

ÉNONCÉ DE POLITIQUE

a) Règle diocésaine administrative

L'Archidiocèse de Montréal ne tolère ni n'admet aucune forme de harcèlement en contexte de travail, que ce soit :

- Par des gestionnaires envers des personnes salariées
- Entre des collègues
- Par des personnes salariées envers leurs supérieurs
- De la part de toute personne qui lui est associée : bénévole, fidèle, représentant, client, usager, fournisseur, visiteur ou autre

Toute personne qui commet un manquement à la présente politique fera l'objet de mesures disciplinaires appropriées. Le choix de la mesure applicable tiendra compte de la gravité et des conséquences du ou des gestes ainsi que du dossier antérieur de la personne qui les a posés.

La personne qui déposerait des accusations mensongères dans le but de nuire est également passible de mesures disciplinaires appropriées.

b) La prévention des risques à la santé psychologique : une responsabilité partagée

La *Loi sur la santé et la sécurité du travail* stipule, à l'article 51, que l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique et psychologique du travailleur. Il doit notamment utiliser les méthodes et techniques visant à identifier, contrôler et éliminer les risques pouvant affecter la santé et la sécurité du travailleur, dont le harcèlement.

Cette même loi énumère, à l'article 49, les obligations du travailleur, dont celle de prendre les mesures nécessaires pour protéger sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou psychologique, et celle de veiller à ne pas mettre en danger la santé, la sécurité ou l'intégrité physique ou psychique des autres personnes qui se trouvent sur les lieux de travail ou à proximité des lieux de travail.

c) Prévention du harcèlement psychologique ou sexuel par l'employeur

L'Archidiocèse catholique romain de Montréal s'engage à prendre les moyens raisonnables pour offrir un milieu de travail exempt de toute forme de harcèlement afin de protéger la dignité ainsi que l'intégrité psychique et physique des personnes.

Conformément à ses obligations légales en tant qu'employeur, il met en place des mesures visant à identifier, contrôler et éliminer les risques de harcèlement psychologique ou sexuel, et demande aux paroisses, missions et organismes diocésains à faire de même.

Les mesures ciblées sont les suivantes :

1. La présente politique sera versée à l'index des politiques et procédures de manière à la rendre accessible à l'ensemble de son personnel, et ultérieurement à tout nouvel employé, et diffusée aux paroisses, missions et organismes diocésains par le biais d'une communication du vicaire général.

2. Une vigie sera maintenue à l'égard des risques et des facteurs de risque susceptibles de générer des situations de harcèlement, notamment les situations mentionnées dans la présente politique.
3. Une sensibilisation régulière au personnel sur les autres mécanismes de prévention en place, notamment :
 - a. *Le Code d'éthique et de conduite* qui repose sur des principes de respect de la dignité de la personne humaine dans toutes ses dimensions
 - b. Le programme de formation *Virage Victimes d'Abus* pour le personnel et les personnes désignées
4. Une consultation du personnel est effectuée régulièrement sur les situations spécifiques à leur milieu de travail susceptibles de créer des conditions qui pourraient mener à du harcèlement.
5. Veiller à la compréhension et le respect du protocole de traitement des plaintes incluant le rôle des différentes instances qui reçoivent et prennent en charge les plaintes et les signalements.

d) Responsabilités du personnel

Il appartient à tout le personnel d'adopter un comportement favorisant le maintien d'un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique ou sexuel. À cet effet, les attentes envers tout membre du personnel sont les suivantes:

- Contribuer au maintien d'un milieu de travail exempt de harcèlement;
- Respecter les personnes dans le cadre de leur travail;
- Participer aux mécanismes mis en place par l'employeur pour prévenir et faire cesser le harcèlement;
- Signaler dès que possible toute situation liée à du harcèlement à l'une des personnes désignées par l'employeur pour recevoir et prendre en charge les plaintes et les signalements.

e) Prise en charge des plaintes et des signalements

Tout membre du personnel qui estime vivre du harcèlement lié à son travail peut déposer une plainte afin que l'employeur puisse prendre les actions requises pour corriger la situation.

Tout membre du personnel, notamment la personne qui est témoin de comportements ou de conduites s'apparentant à du harcèlement ou à risque de le devenir, peut aussi faire un signalement pour porter la situation à l'attention de l'employeur.

Un signalement ou une plainte peuvent être formulés verbalement ou par écrit. Les détails des incidents doivent être décrits avec autant de précision que possible pour faciliter une prise en charge rapide et diligente.

La loi interdit toute forme de préjudice ou de représailles de la part de l'employeur dans le cadre du traitement et du règlement d'une plainte ou d'un signalement. À cet effet, l'Archidiocèse Catholique de Montréal s'engage à :

- prendre en charge la plainte ou le signalement dans les plus brefs délais;
- préserver la dignité et la vie privée des personnes concernées, c'est-à-dire de la personne qui a fait la plainte ou le signalement, de la personne qui en fait l'objet et des témoins;
- assurer que toutes les personnes concernées soient traitées avec humanité, impartialité et équité et qu'elles bénéficient d'un soutien adéquat.
- protéger la confidentialité du processus d'intervention, notamment des renseignements relatifs à la plainte ou au signalement;

- offrir aux personnes concernées de tenir, avec leur accord et lorsque le contexte s'y prête, une rencontre de médiation en vue de régler la situation, en assurant que cet accompagnement se déroule dans un contexte neutre et impartial;
- mener, au besoin, une enquête sans tarder et de façon objective, neutre et impartiale ou, si les ressources à l'interne ne sont pas disponibles ou si elles n'ont pas les compétences requises pour le faire, à en confier la responsabilité à un intervenant externe afin de préserver l'impartialité de l'intervention et en assurer la qualité. Les personnes concernées seront informées de la conclusion de cette démarche. Si l'enquête ne permet pas d'établir qu'il y a eu des comportements inacceptables, toutes les preuves matérielles seront conservées pendant deux ans et détruites par la suite;
- prendre toutes les mesures raisonnables pour régler la situation, y compris les mesures disciplinaires appropriées;
- revoir les mesures de prévention du harcèlement en place pour assurer qu'elles sont toujours efficaces, pour éviter que d'autres événements de la sorte se reproduisent.

Les personnes désignées par l'employeur pour recevoir et prendre en charge les plaintes et les signalements sont les suivantes :

M. Charles Langlois, Vicaire général et modérateur de la curie
clanglois@diocesemontreal.org / 514-925-4300 poste 159

Anastasia Charasidis, Responsable des Ressources humaines
acharasidis@diocesemontreal.org / 514-925-4300 poste 213

Ces personnes doivent principalement :

- informer le personnel sur la politique de l'employeur en matière de harcèlement psychologique ou sexuel;
- recevoir les plaintes et les signalements;
- évaluer chaque demande et recommander les actions ou les interventions appropriées (ex. : rencontres individuelles, médiation, enquête), en fonction du contexte;
- déterminer qui sera la personne compétente qui sera chargée de l'intervention ;
- faire les suivis afin d'assurer que les personnes concernées sont adéquatement soutenues et que l'intervention a permis d'obtenir les effets souhaités.

Archidiocèse Catholique de Montréal s'assurera que :

- les personnes désignées pour recevoir et traiter les plaintes et signalements seront adéquatement formées pour assumer les responsabilités qui leur sont confiées et qu'elles auront les compétences et les outils nécessaires à leur disposition pour le traitement et le suivi de la plainte ou du signalement, notamment en matière d'évaluation des plaintes alléguant du harcèlement, en vue de recommander une enquête administrative;
- libérera du temps de travail afin que les personnes désignées puissent remplir les fonctions qui leur ont été attribuées.

Aussi, l'Archidiocèse Catholique de Montréal a adopté les politiques suivantes :

- [Protocole de traitement des plaintes](#)
- [Politique de soutien à la personne plaignante](#)
- [Politique concernant la protection des lanceurs d'alerte, divulgateurs et témoins d'abus](#)
- [Protocole sur la divulgation d'informations](#)
- [Politique sur le processus disciplinaire de l'Archidiocèse de Montréal afin d'éradiquer les abus](#)

f) Le processus

Étape 1 : Avant de déposer une plainte, lorsque possible, il est recommandé que la personne se croyant victime de harcèlement signifie clairement à l'harcéleur allégué que sa conduite doit cesser immédiatement.

Intervenant diocésain

Si cette démarche est infructueuse, ou si aucune démarche n'est possible ou si la conduite se poursuit malgré une première approche, tout intervenant des **Services diocésains** se croyant victime de harcèlement peut en aviser, dès que possible, le Modérateur de la Curie (MCD) et les Ressources Humaines (RH). Le MCD est le responsable désigné par l'employeur pour recevoir et prendre en charge les plaintes et les signalements afin qu'une intervention appropriée soit effectuée.

Intervenant d'une paroisse ou d'une mission

*Tout **intervenant d'une paroisse ou mission** du diocèse de Montréal, se croyant victime de harcèlement, peut en aviser dès que possible, par écrit signé, l'**ombudsman** par courriel à plainte@ombudsman-ecm.com ou par téléphone à (514) PLAINTÉ ou (514) 752-4683. Le « *Protocole de traitement des plaintes* » sera ensuite suivi.*

Étape 2 : Lors de la réception de la plainte, le MCD et les RH disposent d'une (1) semaine ouvrable pour déterminer si la plainte est recevable ou non et au cours de cette période, elle procède aux vérifications nécessaires afin de la déterminer.

La personne responsable s'engage de préserver la dignité et la vie des personnes concernées. De plus, elle s'engage de veiller que toutes les personnes concernées sont traitées avec humanité, équité et objectivité.

Étape 3 : À partir du moment où elle est considérée recevable et que les faits allégués répondent aux définitions du présent document, la personne ayant déposé la plainte ainsi que la personne visée par la plainte sont avisées qu'une enquête sera tenue et qu'elles seront rencontrées.

Étape 4 : Le processus d'enquête, qui peut durer **environ trois (3) semaines**, prévoit la possibilité d'une médiation dans un contexte neutre et impartial. À l'issue de l'enquête, si la plainte est jugée justifiée, des mesures correctives appropriées, administratives ou disciplinaires selon la gravité du comportement prohibé seront appliquées. De plus, la personne responsable peut octroyer du soutien.

Toute plainte déposée de mauvaise foi sera considérée comme du harcèlement aux termes de la présente politique et sera traitée comme telle.

Note : Le fait de suivre la démarche proposée dans la présente politique n'a pas pour effet d'empêcher un travailleur d'exercer un recours auprès de la CNESST.

Veuillez consulter l'annexe 1 pour obtenir de plus amples renseignements disponibles sur le site Web de la CNESST.

Toute question ou rétroaction sur cette politique peut être envoyée à rh@diocesemontreal.org.

Annexe 1

Pour plus d'information et des liens vers les outils rendus disponibles par la CNESST :

[Harcèlement au travail | Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail - CNESST \(gouv.qc.ca\)](https://www.cnesst.gc.ca/ressources/publications/2019/01/01/harcement-travail)

[Prévenir le harcèlement et intervenir | Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail - CNESST \(gouv.qc.ca\)](https://www.cnesst.gc.ca/ressources/publications/2019/01/01/prevenir-harcement-intervenir)

[Risques psychosociaux liés au travail | Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail - CNESST \(gouv.qc.ca\)](https://www.cnesst.gc.ca/ressources/publications/2019/01/01/risques-psychosociaux)

[Outil de vérification préventive - Comment prévenir et gérer le harcèlement psychologique ou sexuel en milieu de travail?](https://www.cnesst.gc.ca/ressources/publications/2019/01/01/outil-verification-preventive)

Formation et webinaires :

[Webinaire - Démystifier le harcèlement psychologique ou sexuel au travail](https://www.cnesst.gc.ca/ressources/publications/2019/01/01/webinaire-demystifier-harcement-psychologique-sexuel) (disponible en différé en tout temps)

[Formation en ligne les normes du travail à votre portée](https://www.cnesst.gc.ca/ressources/publications/2019/01/01/formation-ligne-normes-travail) : module sur le harcèlement psychologique ou sexuel et explications des étapes du cheminement d'une plainte à la CNESST

Capsules et vidéos :

[Exemples de situation de harcèlement au travail](https://www.cnesst.gc.ca/ressources/publications/2019/01/01/exemples-situation-harcement-travail)

[La médiation : un service qui favorise la résolution rapide et harmonieuse d'un conflit](https://www.cnesst.gc.ca/ressources/publications/2019/01/01/la-mediation)

[Harcèlement psychologique ou sexuel au travail - Notre expert vous informe](https://www.cnesst.gc.ca/ressources/publications/2019/01/01/harcement-psychologique-sexuel)

Publications :

[Aide-mémoire – Harcèlement au travail | Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail - CNESST \(gouv.qc.ca\)](https://www.cnesst.gc.ca/ressources/publications/2019/01/01/aide-memoire-harcement-travail)

[Comprendre et prévenir le harcèlement psychologique ou sexuel au travail - Guide pratique de l'employeur](https://www.cnesst.gc.ca/ressources/publications/2019/01/01/comprendre-prevenir-harcement-psychologique-sexuel)

[Le harcèlement psychologique ou sexuel, parlons-en!](https://www.cnesst.gc.ca/ressources/publications/2019/01/01/le-harcement-psychologique-sexuel)