



Cadre de référence pour prévenir et traiter les plaintes de harcèlement psychologique ou sexuel au travail



Approuvé par Monseigneur Christian Rodembourg, msa
le 29 janvier 2019

Cadre de référence pour prévenir et traiter les plaintes de harcèlement psychologique ou sexuel au travail



Approuvé par Monseigneur Christian Rodembourg, msa
le 29 janvier 2019

Table des matières

Avant-propos.....	5
1. But du cadre de référence.....	7
2. Objectifs du cadre de référence.....	7
3. Énoncé de principe.....	8
4. Valeurs et fondements de ce principe.....	8
5. Personnes visées par le cadre de référence.....	9
6. Définitions et manifestations de harcèlement, de violence, de discrimination en milieu de travail	9
6.1 Harcèlement.....	9
6.2 Violence.....	9
6.3 Discrimination.....	10
7. Manifestations.....	10
8. Conséquences de ces actions	11
8.1 Pour la personne.....	11
8.2 Pour l'organisation.....	11
9. Rôles et responsabilités	12
9.1 Monseigneur l'évêque.....	12
9.2 Le modérateur des Services diocésains.....	12
9.3 Les conseillers désignés par l'évêque.....	12
9.4 Le comité de traitement des plaintes.....	13
9.5 L'employeur.....	13
9.6 Les personnes visées par le cadre de référence.....	14
9.7 La personne présumée victime de harcèlement, de violence et/ou de discrimination	14
9.8 La personne présumée auteure de harcèlement, de violence et/ou de discrimination	14
10. Mécanismes d'aide et de traitement des plaintes	15
10.1. Étapes préliminaires.....	15
10.2. Dépôt d'une plainte.....	15
10.3. Analyse de la plainte par le comité de traitement des plaintes.....	15
10.4. Suivi.....	17
Annexe 1.....	19
Annexe 2.....	21
Annexe 3.....	23
Références.....	25

Avant-propos

La violence dans son acceptation la plus large est une réalité bien présente dans notre société. Vingt siècles d'interpellations, d'enseignements et d'expériences n'ont pas suffi à l'éradiquer. De nos jours encore, elle divise les peuples et oppose les individus; elle éclate parfois brutalement et publiquement, elle se fait aussi discrète et insidieuse. Aucun milieu n'est à l'abri et la vigilance s'impose.

La violence est présente en milieu de travail. À cet égard, les employeurs ont une responsabilité à laquelle ils ne peuvent se soustraire. La première mesure à leur portée demeure la prévention. Ils protègeront leurs employés et se protègeront eux-mêmes contre tout recours en établissant clairement qu'ils n'ont jamais consenti à la violence, ni au harcèlement, ni à la discrimination, qu'ils ont agi avec toute la diligence requise pour la combattre et qu'ils ont pris, si cela ne s'est pas avéré suffisant, toutes les mesures pour régler la situation.

Dès 2005, l'Église diocésaine de Saint-Hyacinthe a adopté un cadre de référence pour répondre aux exigences de la *Loi sur les normes du travail*. Aujourd'hui, le présent cadre de référence a pour but de donner suite à l'obligation imposée, depuis le 1^{er} janvier 2019, d'adopter et de rendre disponible à son personnel une politique de prévention et de traitement des plaintes de harcèlement psychologique ou sexuel au travail. Il devra s'appliquer le plus largement possible au sein de l'Église diocésaine de Saint-Hyacinthe. Les employeurs visés, soit la Corporation épiscopale catholique romaine de Saint-Hyacinthe, les fabriques des paroisses du diocèse et toute autre corporation de l'Église diocésaine seront invités par Monseigneur l'évêque à adopter l'énoncé de principe. Le cadre de référence proposé se veut, pour ces employeurs, un outil à utiliser et à faire connaître localement. L'organisation diocésaine soutiendra cet effort en fournissant un support au traitement des situations de harcèlement, de violence et de discrimination.

1. But du cadre de référence

L'objectif général de ce document est d'aider les employeurs à assumer la responsabilité qui leur incombe de maintenir et de favoriser en tout temps un climat sain, sécuritaire et épanouissant pour le personnel dans leur milieu de travail et dans les activités pastorales.

2. Objectifs du cadre de référence

Ce document constitue pour tout employeur un moyen de reconnaître que la violence, le harcèlement, et la discrimination constituent des risques pour l'intégrité de la personne et qu'il en résulte des dommages physiques, psychologiques, organisationnels et sociaux. C'est aussi le moyen d'affirmer qu'il s'engage à les combattre dans son milieu.

Ce cadre de référence vise à briser la loi du silence qui entoure souvent ce phénomène et contribue à identifier les diverses formes qu'il emprunte. Il engage les employeurs à favoriser la prévention par des activités d'information.

Le document constitue aussi une invitation destinée à toutes les personnes qui collaborent à la mission de l'Église de Saint-Hyacinthe à développer une conscience vive de leur responsabilité individuelle et collective en regard de ce phénomène.

Ce document introduit un mécanisme de dépôt d'une plainte qui vise à respecter les droits des parties en cause et à découvrir la vérité suite à des allégations de harcèlement, de violence et/ou de discrimination.

Le document précise de quelle façon le support sera assuré aux victimes de harcèlement, de violence, et/ou de discrimination en identifiant les mécanismes d'aide mis à leur disposition par le diocèse de Saint-Hyacinthe. Il veut garantir un niveau de confidentialité adéquat pour permettre aux deux parties de présenter leurs points de vue sans que la démarche affecte de façon injustifiée les personnes et les milieux de travail.

Le cadre de référence garantit à toute personne qui dépose une plainte jugée recevable 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 veut aussi proposer aux personnes responsables de harcèlement, de violence et/ou de discrimination des moyens de modifier leur comportement de façon immédiate et permanente.

3. Énoncé de principe

Toutes les personnes qui participent à la réalisation de la mission et du projet pastoral de _____ (nom de l'organisme) ont le droit d'être traitées avec respect et portent la responsabilité de traiter les autres de la même manière.

Le _____ (nom de l'instance décisionnelle, ex.: conseil d'administration) fait sien ce cadre de référence visant à prévenir, sous toutes ses formes, le harcèlement, la violence et la discrimination.

La Corporation épiscopale catholique romaine de Saint-Hyacinthe ainsi que chaque fabrique ou autre corporation du diocèse de Saint-Hyacinthe s'engagent à respecter le protocole en remplissant l'énoncé de principe que vous trouverez en *annexe 3* et en le remettant au responsable de l'application du cadre de référence.

4. Valeurs et fondements de ce principe

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

- Respect inconditionnel de l'intégrité physique, psychologique, morale et spirituelle de la personne.
- Tolérance à la différence considérée comme une richesse et non comme une menace.
- Justice, équité.
- Solidarité, support mutuel, courtoisie.

La charte des chrétiennes et des chrétiens c'est la Parole de Dieu. Elle est la première référence et le fondement le plus solide. À l'égard du phénomène du harcèlement, de la violence et/ou de la discrimination, elle est sans équivoque :

- « Dieu créa l'homme à son image, à l'image de Dieu il le créa, homme et femme il les créa. » (Gn 1,27)
- « Tu aimeras ton prochain comme toi-même. » (Lc 19,18)
- « Heureux ceux qui font oeuvre de paix : ils seront appelés fils de Dieu. » (Mc 5,9)
- « Je vous donne un commandement nouveau : Comme je vous ai aimés, aimez-vous les uns les autres. » (Jn 13,34)
- « Il n'y a plus ni Juif, ni Grec; il n'y a plus d'esclave ni d'homme libre, il n'y a plus l'homme et la femme, car tous, vous ne faites plus qu'un dans le Christ Jésus ! » (Gal 3,28)
- « Que l'amour fraternel vous lie d'une mutuelle affection : rivalisez d'estime réciproque. » (Rm 12,10)

La société civile, dans la *Charte des droits et libertés* qu'elle s'est donnée, tient aussi un langage très explicite :

- « Toute personne a droit à la sauvegarde de sa dignité, de son honneur et de sa réputation. » (Art. 4)
- « 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 lorsque telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou compromettre ce droit. » (Art. 10)
- « Nul ne peut harceler une personne en raison des motifs visés dans l'article 10. » (Art. 10.1)

5. Personnes visées par le cadre de référence

Les personnes visées par le présent document sont toutes celles qui sont au service de la Corporation épiscopale catholique romaine de Saint-Hyacinthe, des fabriques, ou des autres corporations de l'Église de Saint-Hyacinthe, quelles que soient leurs fonctions dans leurs relations et avec les personnes à qui les services pastoraux sont offerts.

6. Définitions et manifestations de harcèlement, de violence et de discrimination en milieu de travail

6.1 Harcèlement

Le harcèlement se définit par une conduite se manifestant par des paroles, des actes ou des gestes, généralement répétés et non désirés, d'une personne envers une autre, de façon à porter atteinte à sa dignité, à son intégrité physique et psychologique ou à compromettre un droit entraînant des conditions de travail défavorables.

En général, le harcèlement signifie des actes répétés. Toutefois, un seul acte grave, de quelque nature que ce soit et qui engendre un effet nocif, peut être considéré comme du harcèlement.

Le harcèlement comprend aussi des actes tels que l'intimidation, la menace, le chantage ou toute forme de contrainte abusive.

6.2 Violence

La violence consiste en un contrôle qui peut se manifester par un abus de pouvoir physique, psychologique, moral ou social. Elle peut aussi consister en un abus de pouvoir qui signifie l'exercice malséant de l'autorité dans le but de nuire au rendement au travail d'une personne, d'entraver son avancement professionnel ou de mettre son moyen de subsistance en danger. Elle peut aussi être le fait d'un subordonné à l'égard d'un supérieur hiérarchique.

6.3 Discrimination

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.

7. Manifestations

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

- Actions inopportunnes, offensantes ou hostiles.
- Caricatures, graffitis, insinuations tendancieuses.
- Insultes, intimidation, violence verbale ou psychologique.
- Menaces, chantage, expressions méprisantes, paroles grossières.
- Exclusion volontaire basée sur un abus de pouvoir.
- Gestes physiques déplacés, humiliants ou violents.
- Blagues ou remarques irrespectueuses, dénigrement.
- Touchers, caresses, regards insistants.
- Avances de nature sexuelle, allusions.
- Promesse implicite ou explicite de récompense liée à la satisfaction d'une demande d'ordre sexuel.
- Menace implicite ou explicite en cas de refus d'accéder à une telle demande.
- Expressions non verbales : sifflements, photos, textes, caricatures ou toute forme d'expression à caractère vexatoire.
- Contrôle indu des horaires.
- Contrôle indu des moyens de communication.
- Refus de communiquer, de parler.
- Exigences disproportionnées en regard du temps disponible, privation de travail ou demande d'exécuter des tâches inutiles.
- Dévalorisation du travail en public.
- Isolement de la personne.

8. Conséquences de ces actions

8.1 Pour la personne

- Pleurs, dépression, épuisement professionnel.
- Troubles de mémoire.
- Abattement.
- Agressivité, irritabilité, agitation.
- Perte d'intérêt.
- Isolement.
- Perte de confiance et d'estime de soi.
- Nausées.
- Difficultés de sommeil.
- Troubles gastriques.
- Maux de dos.
- Difficultés respiratoires.
- Sudation excessive.
- Vertiges, tremblements.
- Sentiment de honte et de culpabilité.

8.2 Pour l'organisation

- Absentéisme.
- Perte d'efficacité.
- Diminution de la qualité du travail.
- Coûts supplémentaires.
- Rotation du personnel.
- Dégradation du climat interne.
- Image de l'organisation dévalorisée.
- Entrave à la réalisation de la mission.
- Contre-témoignage chrétien.

9. Rôles, responsabilités, droits et obligations

9.1 Monseigneur l'évêque

- Approuve le cadre de référence et encourage sa mise en oeuvre sur l'ensemble du territoire diocésain.
- Nomme le responsable de l'application du cadre de référence (le modérateur des Services diocésains) et les membres du comité du traitement des plaintes.
- Publie le nom des personnes occupant la fonction de responsable de l'application du cadre de référence et la liste des conseillers.
- Prend les dispositions pour que des mesures correctives soient mises en place dans les meilleurs délais, suite au rapport du comité de traitement des plaintes, confirmant l'existence d'une situation de harcèlement, de violence et/ou de discrimination.

9.2 Le modérateur des Services diocésains

- Coordonne la mise en oeuvre du cadre de référence.
- Conseille les autorités diocésaines relativement aux responsabilités qui leur sont attribuées par la loi et par le présent cadre de référence.
- Initie les activités de sensibilisation, d'information et de prévention.
- Planifie l'application et l'évaluation annuelle du cadre de référence avec le comité de traitement des plaintes.
- Permet au comité de traitement des plaintes de recevoir toute l'information nécessaire afin d'accomplir son mandat.
- Reçoit les plaintes, les remet au comité de traitement des plaintes.
- Confirme auprès du plaignant de la recevabilité de sa plainte.
- Informe directement et confidentiellement l'évêque, l'employeur et la personne présumée auteure de harcèlement, de violence et/ou de discrimination.
- Dans le cas où le modérateur des Services diocésains est lui-même mis en cause, la plainte peut être remise à un membre du comité du traitement des plaintes.

9.3 Les conseillers désignés par l'évêque

- Sont au service de toute personne visée par le présent cadre de référence afin de lui fournir des conseils et des renseignements sur le présent cadre.
- Sont disponibles pour assister toutes les parties en cause lorsqu'une personne croit être victime de harcèlement, de discrimination et/ou de violence.
- Assistent la personne plaignante dans la préparation de sa plainte, mais la présentation de celle-ci revient à la personne plaignante.
- Sont neutres et ont un devoir de confidentialité, à moins que la vie d'une personne soit en cause.
- N'ont pas de compte à rendre à l'employeur.

- N'expriment pas leur opinion quant à savoir si la situation donnée constitue effectivement du harcèlement, de la violence ou de la discrimination. La décision de porter plainte revient à la présumée victime.

9.4 Le Comité de traitement des plaintes

- Se compose de trois personnes nommées par l'évêque.
- Relève du modérateur des Services diocésains.
- Participe et collabore à l'évaluation de la mise en application du cadre de référence, en cours d'exercice.

Sur réception d'une plainte :

- * Recueille et traite les éléments relatifs à la plainte.
- * Juge de sa recevabilité et du bien-fondé de celle-ci.
- * Le modérateur des Services diocésains informe directement et confidentiellement l'évêque et l'employeur de la plainte retenue.
- * Assure la confidentialité des informations relatives à une plainte.
- * Recommande les mesures appropriées pour remédier à la situation.
- * Assure le suivi auprès de la personne qui a subi du harcèlement, de la violence et/ou de la discrimination de sorte qu'elle ne subisse pas de préjudices.

9.5 L'employeur

- Facilite et maintient un climat de travail favorisant la dignité, l'estime de soi et l'intégrité de la personne.
- Entérine le cadre de référence en signant l'énoncé de principe (en annexe) et en le retournant au modérateur des Services diocésains et s'assure de son application.
- Transmet l'information relative au cadre de référence, aux membres de son personnel et à toute personne qui collabore à sa mission.
- S'assure que toute nouvelle personne qui collabore à la mission de l'Église soit informée de l'existence du cadre de référence et de son application.
- Intervient rapidement suite à la connaissance de toute forme de violence, de harcèlement et/ou de discrimination vécus par une personne qui collabore à sa mission.
- S'assure de la protection de la personne plaignante afin qu'aucun préjudice relié à la dénonciation ne lui soit fait.
- Collabore avec le comité de traitement des plaintes afin d'aider à recueillir les informations pertinentes s'il y a lieu.
- Collabore avec le comité de traitement des plaintes au suivi auprès de la victime de harcèlement, de discrimination et/ou de violence et auprès de la personne qui en est l'auteure.
- Collabore avec le responsable de l'application du cadre de référence à la mise en place des mesures correctives jugées appropriées.

9.6 Les personnes visées par le cadre de référence

- Doivent connaître le cadre de référence.
- Apportent au besoin leur témoignage tout en respectant la confidentialité en regard de la situation.

9.7 La personne présumée victime de harcèlement, de violence et/ou de discrimination

- Signifie, dans la mesure du possible, à la personne présumée responsable des gestes reprochés, que sa conduite est inacceptable et indésirable.
- Si ce n'est pas possible ou que la situation persiste, elle s'adresse soit à son supérieur, soit à son syndicat ou à toute personne significative pour tenter de trouver une solution.
- A le droit de déposer une plainte, sans crainte de représailles, selon les dispositions du présent cadre de référence.
- A le droit de demander l'aide d'un conseiller désigné par l'évêque ou de toute autre personne de son choix, pour lui permettre d'analyser la situation, la conseiller dans les mesures à prendre, l'aider dans la rédaction de sa plainte et l'assister, si elle le désire, dans tout le processus de traitement de la plainte.
- Doit énoncer clairement ses allégations en donnant suffisamment de détails sur les incidents en question : date, heure, lieu, personnes présentes, etc.
- A le droit à ce que la situation soit traitée avec rapidité, impartialité et délicatesse.
- A le droit d'être mis au courant de la décision prise relativement à sa plainte.
- Doit participer pleinement au processus de résolution.
- Doit préserver le caractère confidentiel de la démarche : le fait de parler de cette situation à des tiers qui ne sont pas chargés de la régler peut nuire à son règlement et au climat de travail futur.

9.8 La personne présumée auteure de harcèlement, de discrimination et/ou de violence

- A le droit d'être informée sans délai qu'une plainte est déposée contre elle.
- A le droit de recevoir l'énoncé écrit des actions qui lui sont reprochées et d'avoir la possibilité d'y répondre.
- A le droit d'être assistée d'un conseiller désigné par l'évêque ou de toute personne de son choix tout au long du processus.
- A le droit d'être traitée de façon équitable. Elle peut ainsi obtenir les renseignements liés à l'examen de la plainte selon les limites fixées par les lois d'accès à l'information.
- Doit cesser le comportement répréhensible à la demande de la personne plaignante, du supérieur immédiat ou du conseiller.
- Doit participer pleinement au processus de résolution et répondre rapidement et clairement aux allégations déposées à son endroit.
- Doit préserver le caractère confidentiel de la démarche : le fait de parler de la situation à des tiers qui ne sont pas chargés de la régler peut nuire à son règlement et au climat de travail futur.

10. Mécanismes d'aide et de traitement des plaintes

10.1 Étapes préliminaires

La personne qui croit subir du harcèlement, de la discrimination ou qui juge être victime de violence, selon les motifs évoqués dans la présente politique, signifie à la personne présumée responsable que sa conduite est inacceptable et indésirable.

Dans l'impossibilité de le faire ou devant la persistance de la situation, elle doit aviser son supérieur immédiat ou hiérarchique, afin que des mesures appropriées soient prises. Cette étape vise à permettre la solution efficace et rapide de la situation.

Si la personne qui porte plainte ne peut, pour différentes raisons, s'adresser à son supérieur immédiat ou hiérarchique, elle peut s'adresser alors directement à un conseiller désigné par l'évêque ou à toute personne de son choix qui l'aidera à analyser la situation.

10.2 Dépôt d'une plainte

Si l'étape préalable échoue (étapes préliminaires), la personne qui se croit lésée doit formuler une plainte écrite au comité de traitement des plaintes en précisant la nature de sa plainte (motif de la plainte, description de la situation, faits précis, témoins, etc.) et le but de celle-ci (correctifs demandés, réparations attendues, etc.).

La personne qui porte plainte peut être aidée d'un conseiller désigné par l'évêque ou d'une personne de son choix dans ses démarches, dans la rédaction de la plainte et lors du dépôt de celle-ci.

La personne qui porte plainte la remet au modérateur des Services diocésains. Celui-ci doit remettre cette plainte au comité de traitement des plaintes et en informer la personne présumée auteure de harcèlement, de violence et/ou de discrimination. Dans les 10 jours ouvrables suivant le dépôt de la plainte, le modérateur des Services diocésains doit confirmer à la personne plaignante que sa plainte a été remise au comité de traitement des plaintes.

Une plainte écrite peut être retirée en tout temps. Le retrait de la plainte doit se faire par écrit et être daté et signé par la personne plaignante après vérification par le comité de traitement des plaintes. Ce retrait ne résulte pas de pressions exercées sur la personne plaignante.

10.3 Analyse de la plainte par le comité de traitement des plaintes

10.3.1 Établir si la plainte relève du diocèse

N.B. La procédure interne de traitement des plaintes ne prive en aucune façon une personne de son droit d'utiliser la procédure de grief à son syndicat si cela lui est accessible, de porter plainte auprès de la Commission des droits de la personne ou de s'adresser directement aux policiers ou aux tribunaux. Cependant, la personne qui utilise de tels recours ne peut se prévaloir simultanément des mécanismes internes de traitement des plaintes.

Si d'autres démarches sont en cours pour le même objet de plainte, celle-ci est traitée par les instances concernées (relations avec les employés, la direction concernée, la Commission de la santé et sécurité au travail, la Commission des droits de la personne, les tribunaux, etc.). Le dossier est alors fermé temporairement au comité du traitement des plaintes et la personne plaignante en est avisée.

Si l'objet de la plainte ou la nature de la demande n'est pas du ressort du comité du traitement des plaintes, celle-ci est référée aux instances concernées, le dossier est fermé et la personne plaignante en est avisée.

10.3.2 Analyse préliminaire

N.B. Tous les renseignements relatifs à une plainte ainsi que l'identité des personnes impliquées sont confidentiels. Toutefois, la personne qui 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.

S'il n'y a pas d'autres démarches en cours pour le même objet de plainte et que celle-ci relève du mandat du comité, le dossier est traité par le comité de traitement des plaintes.

Sur réception de la plainte écrite, le comité analyse l'objet de la plainte et la nature de la demande et fait, au besoin, des liens avec les autres instances administratives internes ou externes, en prenant toutes les mesures nécessaires pour respecter la confidentialité envers les personnes impliquées.

10.3.3 Analyse formelle pour juger du bien-fondé de la plainte (voir annexe 2)

Le comité de traitement des plaintes, par l'entremise d'un de ses membres, rencontre la ou les personnes visées par la plainte, de même que toute autre personne qu'il juge appropriée de contacter pour lui permettre de bien comprendre la situation et de recueillir les informations nécessaires.

Le comité analyse les témoignages recueillis et toutes les informations pertinentes. Il décide par consensus du bien-fondé de la plainte.

Si la plainte n'est pas fondée, la personne plaignante est rencontrée par le comité ou un de ses membres. Un avis écrit lui est alors remis indiquant les motifs pour lesquels sa plainte n'est pas recevable, n'est pas retenue ou est rejetée. Les autres personnes concernées par la plainte sont également avisées, s'il y a lieu, de cette décision par le comité. Le dossier est alors fermé au comité de traitement des plaintes.

Si la plainte est fondée, le comité du traitement des plaintes présente à l'évêque ses recommandations sur les mesures correctives ou disciplinaires jugées appropriées au règlement du conflit.

Le modérateur des Services diocésains communique à la personne plaignante et à la personne objet de la plainte, les mesures adoptées par le comité et l'évêque pour corriger la situation conflictuelle.

Si on découvre qu'une plainte a été inventée de toute pièce, des mesures administratives allant jusqu'au congédiement peuvent être prises contre la personne plaignante. De telles mesures ne peuvent cependant pas être prises lorsque le bien-fondé de la plainte n'a pas été confirmé, mais qu'il n'est pas prouvé que la plainte ait été inventée de toute pièce.

10.4 Suivi

Le modérateur des Services diocésains fait le lien avec les instances administratives concernées dans le règlement de la situation afin de s'assurer que les mesures correctives ont été appliquées et en informe le comité du traitement des plaintes.

Le comité fait un suivi, dans un délai raisonnable, selon les mesures proposées, 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 et en informe le responsable de l'application du cadre de référence.

Le comité de traitement des plaintes rédige le rapport final et le remet au modérateur des Services diocésains.

**Formulaire de dépôt de plainte
de harcèlement, de violence et/ou de discrimination**

Toute plainte doit être adressée au modérateur des Services diocésains et doit contenir les éléments suivants :

- les motifs qui vous permettent de croire que vous subissez du harcèlement, de la violence et/ou de la discrimination;
- une description détaillée de la situation;
- des faits précis;
- si c'est possible, le nom de quelques témoins pouvant confirmer vos affirmations;
- des solutions que vous entrevoyez;
- votre signature, votre adresse, votre numéro de téléphone et la date de votre envoi.

Principes pouvant guider l'analyse d'une plainte formelle

- La nature même des faits, paroles, gestes reprochés.
- La documentation des faits (autre que des impressions ou des perceptions), leur validité.
- La présence de témoins qui peuvent corroborer les faits.
- La confrontation des témoignages et la cohérence qui s'en dégage.
- La crédibilité des témoignages.
- Les impacts réels pour la personne plaignante au plan personnel et professionnel.
- Les impacts au niveau organisationnel.
- L'appréciation des faits en fonction de ce qui est acceptable dans un milieu de travail.
- La cohérence de la décision avec les décisions antérieures du comité (jurisprudence).

Annexe 3

Formulaire d'engagement

**La Corporation épiscopale catholique romaine de Saint-Hyacinthe,
chaque fabrique ou autre corporation du diocèse de Saint-Hyacinthe
s'engagent en remplissant l'énoncé suivant :**

Toutes les personnes qui participent à la réalisation de la mission et du projet pastoral de _____ (nom de l'organisme) ont le droit d'être traitées avec respect et portent la responsabilité de traiter les autres de la même manière.

Le _____ (nom de l'instance décisionnelle, ex.: conseil d'administration) fait sien ce cadre de référence visant à prévenir le harcèlement psychologique ou sexuel au travail et de traitement des plaintes.

Proposé par : _____

Appuyé par : _____

Adopté à la réunion du : _____
(date)

Signatures : _____ (président/présidente)

(secrétaire)

Retourner au modérateur des Services diocésains à l'adresse suivante :

*M. le chanoine Claude Lamoureux, v.g.
Diocèse de Saint-Hyacinthe
1900, rue Girouard Ouest, C.P. 190
Saint-Hyacinthe (Québec) J2S 7B4*

Références

DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES DU CENTRE HOSPITALIER UNIVERSITAIRE DE QUÉBEC. *Politique visant à contrer le harcèlement, la violence et la discrimination*, 1999.

DIOCÈSE DE SAINT-JÉRÔME. *Tolérance. Au nom du respect et du partenariat en Église*, Cadre de référence visant à contrer le harcèlement, la violence et la discrimination, Mai 2004.

ARCHIDIOCÈSE DE SHERBROOKE. *Au nom du respect et de la dignité en Église*. Cadre de référence visant à contrer le harcèlement, la violence et la discrimination, Avril 2005.

HIRIGOYEN, Marie-France. *Le harcèlement moral, la violence perverse au quotidien*.

CENTRE DE RECHERCHES EN SCIENCES NATURELLES ET EN GENIE (CRSNG). *Politique*.

MINISTÈRE DE LA DÉFENSE NATIONALE. *Politique de prévention en harcèlement*.

SÛRETÉ DU QUÉBEC. *Politique visant à contrer le harcèlement*, 1998.

RÉSEAU SANTÉ RICHELIEU-YAMASKA. *Politique visant à contrer la violence et le harcèlement en milieu de travail*, Février 2004.