

Politique de prévention du harcèlement psychologique en milieu de travail

Septembre 2025

Cette politique et le document diocésain intitulé *Protocole de traitement d'une allégation d'une infraction au Code diocésain d'éthique et de comportement, y inclus de harcèlement psychologique en milieu de travail* répondent aux exigences de l'article 89.19 de la Loi sur les normes du travail. À ce titre, ils remplacent le *Protocole visant à contrer le harcèlement psychologique* qui avait été établi pour notre archidiocèse le 15 novembre 2018. Ils s'imposent légalement dans les relations avec tous les employés salariés de la Corporation archiépiscopale et des fabriques de l'Archidiocèse. De plus, ils encadrent les relations avec les nombreux bénévoles qui œuvrent dans nos paroisses.

Par décret du 1^{er} septembre 2025, chaque assemblée de fabrique de l'archidiocèse est appelée à étudier et à adopter par résolution tant cette politique de prévention que le protocole de traitement en tant que règlement propre de la fabrique et à les mettre en œuvre. Elle transmettra à la chancellerie une copie de sa résolution.

I. Considérations préliminaires

INTRODUCTION

L'Évangile nous invite à être des artisans de paix, à avoir faim et soif de justice, à pratiquer la miséricorde et le pardon. C'est pourquoi, dans nos milieux d'engagement, tant au niveau du diocèse que des paroisses, nous devons favoriser la collaboration, le respect et l'harmonie de tous et de toutes. Malheureusement, la violence psychologique, physique ou sexuelle peut surgir dans ces milieux. Cette violence contredit l'enseignement de Jésus et mine la crédibilité du témoignage de la communauté chrétienne. C'est pourquoi les responsables de ces communautés —

équipe diocésaine, équipes mandatées en paroisse et assemblées de fabrique — s'engagent fermement à la prévenir et, lorsqu'elle se présente, à la faire cesser. La politique de prévention et le protocole de traitement des plaintes et des signalements sont des outils importants dans la réalisation de cette vision.

DÉFINITION DU HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE

Selon la Loi des normes du travail, le harcèlement psychologique se définit ainsi :

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.

Par ailleurs, une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique. Il faut démontrer alors que cette conduite a porté atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique, psychologique et qu'elle a entraîné un effet nocif continu pour le salarié¹.

Voici des exemples de harcèlement psychologique :

- Empêcher la personne de s'exprimer ;
- Isoler la personne ;
- Déconsidérer la personne ;
- Discréditer la personne ;
- Menacer et agresser la personne ;
- Déstabiliser la personne.

Les situations suivantes ne constituent pas un harcèlement psychologique :

- L'exercice normal du droit de gestion ;
- Les conflits de travail qui font l'objet d'une saine gestion ;

¹ Loi sur les normes du travail, 81,18

- Le stress relié au travail ;
- Les conditions de travail et les contraintes professionnelles difficiles.

GLOSSAIRE

Voir le document « Signalement ou plainte de harcèlement psychologique en milieu de travail ou d'un autre manquement sérieux au *Code d'éthique et de comportement. Protocole de traitement* ».

II. Éléments constitutifs de la politique

1. PORTÉE

La présente politique s'applique à l'ensemble du personnel salarié et des bénévoles de l'Archidiocèse de Gatineau et à ses fabriques, à tous les niveaux hiérarchiques, 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 emploi (ex. : aires communes dans les locaux de l'employeur, lors de réunions, de formations, de déplacements) ;
- 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).

2. ÉNONCÉ DE PRINCIPES

La prévention du harcèlement s'avère une tâche essentielle des responsables de l'archidiocèse et des fabriques. Ils protègent ainsi leurs employés et bénévoles, tout en se protégeant eux-mêmes contre tout recours. En s'engageant clairement dans la prévention, ils manifestent qu'ils n'ont jamais consenti à la violence, ni au harcèlement, ni à la discrimination. Ils démontrent aussi 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.

Cette politique vise donc à garantir des conditions propices au respect de l'intégrité de la personne et de l'égalité entre toutes les personnes dans l'ensemble des activités des diverses entités qui font partie de l'Archidiocèse de Gatineau. L'observance de cette politique est signe de la volonté collective de ne tolérer aucune forme ou manifestation de harcèlement psychologique ou de violence de nature sexuelle dans nos milieux de travail.

Le protocole qui accompagne cette politique constitue un outil de travail indispensable pour traiter toute plainte en ce domaine. La diffusion et la mise en œuvre de la politique et du protocole sont donc essentielles et permettent de responsabiliser chaque milieu.

La mise en œuvre de cette politique repose sur :

- le respect inconditionnel de l'intégrité physique, psychologique, morale et spirituelle de la personne ;
- la tolérance à la différence considérée comme une richesse et non comme une menace ;
- la justice et l'équité ;
- la solidarité, le support mutuel et la courtoisie ;
- les cinq valeurs du Code d'éthique et de conduite de l'Archidiocèse de Gatineau :
 - o le respect de la dignité humaine,
 - o l'autonomie et l'autodétermination,
 - o la sécurité personnelle,
 - o la confidentialité et
 - o l'intégrité et la loyauté

3. RÔLES ET RESPONSABILITÉS

L'archevêque :

- sur recommandation du conseil diocésain des milieux sécuritaires, approuve la politique et le protocole et encourage leur mise en œuvre dans l'ensemble du diocèse ;
- nomme le coordonnateur ou la coordonnatrice de formation aux milieux sécuritaires ;
- nomme les personnes qui font partie de l'Équipe de traitement ;
- plus précisément, nomme le répondant diocésain pour le harcèlement psychologique ;

Le conseil épiscopal (pour le diocèse)

et les assemblées de fabriques (pour les paroisses) :

- maintiennent un climat de travail favorisant la dignité, l'estime de soi et l'intégrité de la personne ;
- transmettent l'information relative à la politique aux membres de son personnel et à toutes les personnes qui collaborent à sa mission ;
- s'assurent que toute nouvelle personne qui collabore à sa mission soit consciente de l'existence de cette politique et de son application ;

Le personnel, salarié et bénévole :

Il appartient à tout le personnel d'adopter un comportement favorisant le maintien d'un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique ou sexuel. Les membres du personnel :

- contribuent au maintien d'un milieu de travail exempt de harcèlement en adhérant au Code d'éthique et de comportement de l'Archidiocèse de Gatineau ;
- respectent les personnes dans le cadre de leur travail ;
- participent aux mécanismes mis en place par l'employeur pour prévenir et faire cesser le harcèlement ;
- signalent dès que possible toute situation liée à du harcèlement au répondant local.

La coordonnatrice ou le coordonnateur de la formation aux milieux sécuritaires :

- prépare les démarches de formations et les ressources nécessaires pour développer la prévention du harcèlement psychologique ;
- collabore avec les milieux dans la livraison de ces démarches et ressources.

PROGRAMME DE PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE OU SEXUEL

L'archidiocèse de Gatineau et ses fabriques s'engagent 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. C'est pourquoi ils mettent en place des mesures visant à identifier, contrôler et éliminer les risques de harcèlement psychologique ou sexuel. Appuyé par le coordonnateur ou de la coordonnatrice de la formation aux milieux sécuritaires, ils :

- a) diffusent la présente politique de manière à la rendre accessible à l'ensemble de son personnel en :
 - la publient sur le site web du diocèse,
 - l'affichant dans un lieu accessible à l'ensemble du personnel
 - et en remettant une copie à chaque employé salarié ;
- b) maintiennent une vigie continue à l'égard des risques et des facteurs de risque susceptibles de générer des situations de harcèlement, notamment les situations mentionnées à l'annexe 1 de la présente politique ;
- c) veillent à la compréhension et au respect de la politique par toutes les personnes ;
- d) font la promotion du Code d'éthique et de comportement de l'archidiocèse en :
 - le publant sur le site web du diocèse,
 - l'affichant dans un lieu accessible à l'ensemble du personnel

- et en remettant une copie à chaque employé salarié ;
- e) sensibilisent régulièrement le personnel sur les rôles et les responsabilités de chacun en matière de prévention du harcèlement, notamment à l'occasion des activités sociales tenues par l'employeur ;
- f) mettent en place un programme de formation et de sensibilisation pour le personnel et pour les personnes désignées pour recevoir et prendre en charge les plaintes et les signalements qui comprend les éléments suivants :
 - des présentations annuelles de la politique dans toutes les régions du diocèse ;
 - des sessions de formation régulières aux délégués paroissiaux des milieux sécuritaires et aux répondants locaux ;
 - des ateliers lors des rencontres annuelles de formation des nouveaux marguilliers et des rencontres périodiques des secrétaires de paroisse ;
 - l'accompagnement sur demande des milieux pour les aider à renforcer la protection contre le harcèlement ;
 - des mises à jour occasionnelles lors des rencontres avec le personnel.
- g) consultent le personnel sur les situations spécifiques à leur milieu de travail susceptibles de créer des conditions qui pourraient mener à du harcèlement ;
- h) rencontrent les personnes qui quittent leur emploi pour connaître les raisons de leur départ.