



ARCHIDIOCÈSE
DE SHERBROOKE

CADRE de RÉFÉRENCE
visant à contrer le harcèlement
psychologique, sexuel ou discriminatoire
et la violence

Au nom du respect et de la dignité en Église

Approuvé par Monseigneur Luc Cyr en 2016

Seconde révision en décembre 2022

Table des matières

1. AVANT-PROPOS.....	1
2. BUT DU CADRE DE RÉFÉRENCE	1
3. OBJECTIFS DU CADRE DE RÉFÉRENCE	1
4. ÉNONCÉ DE PRINCIPE.....	2
5. PERSONNES VISÉES PAR LE CADRE DE RÉFÉRENCE.....	3
6. DÉFINITIONS ET MANIFESTATIONS DE VIOLENCE, DE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE, SEXUEL OU DISCRIMINATOIRE EN MILIEU DE TRAVAIL	4
6.1 Violence.....	4
6.2 Harcèlement psychologique ou sexuel	4
6.3 Harcèlement discriminatoire	4
7. MANIFESTATIONS	4
8. RÔLES ET RESPONSABILITÉS.....	5
8.1 Monseigneur l'Archevêque.....	5
8.2 Le responsable de l'application du cadre de référence	6
8.3 Le Comité pour le traitement des situations inappropriées.....	6
8.4 L'employeur	7
8.5 Les personnes visées par le cadre de référence	8
8.6 La personne présumée victime.....	8
8.7 La personne présumée auteure.....	8
9. MÉCANISME D'AIDE ET DE TRAITEMENT DES PLAINTES	9
9.1 Étapes préliminaires.....	9
9.2 Dépôt d'une plainte	9
9.3 Analyse de la plainte par le Comité pour le traitement des situations inappropriées.....	10
9.3.2 Analyse préliminaire	10
9.3.3 Analyse exhaustive pour juger du bien-fondé de la plainte	11
9.3.4 Suivi.....	11
ANNEXE I	12
ANNEXE II	13
ANNEXE III.....	14
BIBLIOGRAPHIE	15

1. AVANT-PROPOS

Ce présent cadre de référence en est à sa quatrième version et répond aux dernières exigences de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité au travail (CNESST). Les versions précédentes ont été diffusées en 2005, 2016 et 2021. Ces dernières ont été largement inspirées des documents des diocèses de Québec et de Saint-Jérôme à qui nous exprimons notre vive reconnaissance. Nous y avons aussi ajouté des références tirées du site de la CNESST. Les récentes modifications sont mineures et ont pour but d'harmoniser ce document avec le protocole pour le traitement des situations inappropriées.

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, insidieuse. Aucun milieu n'est à l'abri et la vigilance s'impose.

La violence est aussi 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 protégeront leurs employés et se protégeront eux-mêmes contre tout recours en établissant clairement qu'ils n'ont jamais consenti à la violence, ni au harcèlement psychologique, sexuel et discriminatoire, qu'ils ont agi avec toute la diligence requise pour les combattre et qu'ils ont pris, si cela ne s'est pas avéré suffisant, toutes les mesures pour régler la situation.

Le présent cadre de référence est adopté pour répondre aux exigences de la *Loi sur les normes du travail* et devra s'appliquer le plus largement possible au sein de l'Église diocésaine de Sherbrooke.

2. BUT DU CADRE DE RÉFÉRENCE

Le présent cadre de référence a pour but d'affirmer l'engagement de l'Archidiocèse de Sherbrooke et des fabriques à prévenir et à faire cesser toute situation de violence et de harcèlement psychologique, sexuel et discriminatoire au sein de son organisation.

Il vise aussi à aider les employeurs à assumer la responsabilité qui leur incombe de maintenir en tout temps un climat sain, sécuritaire et épanouissant dans leur milieu de travail et dans les activités pastorales.

En se prévalant de ce cadre de référence, les employeurs concernés conservent l'entière responsabilité liée au traitement du dossier et de ses conclusions vis-à-vis leurs employés et autres intervenants.

3. OBJECTIFS DU CADRE DE RÉFÉRENCE

Ce cadre de référence se veut, pour tout employeur, un moyen de reconnaître que la violence, le harcèlement psychologique, sexuel et discriminatoire constituent des risques pour l'intégrité de la personne et qu'en résultent des dommages physiques, psychologiques, organisationnels et sociaux. Il a comme objectifs :

- De briser la loi du silence qui entoure souvent ce phénomène et contribuer à identifier les diverses formes qu'il emprunte ;
- D'engager les employeurs à favoriser la prévention par des activités d'information ;
- D'inviter toutes les personnes qui collaborent à la mission de l'Église de Sherbrooke à développer une conscience vive de leur responsabilité individuelle et collective en regard de ce phénomène ;
- D'introduire 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 sous toutes ses formes, de violence et de discrimination ;
- De préciser de quelle façon l'appui sera assuré aux victimes de violence, de harcèlement ou de discrimination en identifiant les mécanismes d'aide mis à leur disposition par l'Archidiocèse de Sherbrooke ;
- De 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 ;
- De garantir à toute personne qui dépose une plainte jugée recevable l'aide, l'appui et la protection qu'elle requiert et d'assurer qu'elle ne sera victime d'aucun préjudice relié à la dénonciation ;
- De proposer aux responsables de violence, de harcèlement psychologique, sexuel ou discriminatoire des moyens de modifier leur comportement de façon immédiate et permanente.

C'est en définitive un mécanisme de médiation visant à favoriser une entente au bénéfice de toutes les parties.

4. ÉNONCÉ DE PRINCIPE

À moins de dispense, tout organisme diocésain relevant de l'Archidiocèse de Sherbrooke est tenu d'adhérer au présent cadre de référence. Pour ce faire, la *Corporation archiépiscopale catholique romaine de Sherbrooke* (CACRS), ainsi que chaque fabrique ou autre corporation de l'Archidiocèse de Sherbrooke remplissent l'énoncé de principe se trouvant à l'annexe III et le remettent au *délégué de l'archevêque pour le traitement des situations inappropriées*.

Ce cadre de référence se veut essentiellement un outil mis à la disposition des organismes diocésains par la CACRS afin de faciliter le traitement de tels dossiers au seul bénéfice des parties impliquées. Cette dernière n'engage aucune responsabilité dans ce processus au-delà de la mise en place et de l'application de ce cadre de référence en conformité avec ces prescriptions. La responsabilité de l'employeur demeure donc entière dans le règlement final du dossier.

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 œuvre 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, appui 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 de la violence, du harcèlement psychologique, sexuel et discriminatoire, 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) ;
- « Toi Israël, mon serviteur, Jacob toi que j'ai choisi, descendance d'Abraham mon Ami. » (Is 41,8) ;
- « 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 » (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 CACRS, des fabriques, des autres corporations de l'Église de Sherbrooke, quelles que soient leurs fonctions, bénévoles ou non, dans leurs relations entre elles et avec les personnes à qui les services pastoraux sont offerts.

6. DÉFINITIONS ET MANIFESTATIONS DE VIOLENCE, DE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE, SEXUEL OU DISCRIMINATOIRE EN MILIEU DE TRAVAIL

6.1 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.

6.2 Harcèlement psychologique ou sexuel

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

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.

6.3 Harcèlement discriminatoire

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. Comme énoncé dans la *Charte québécoise des droits et libertés de la personne*, les groupes d'appartenance se comprennent soit par : la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge, 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.

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.

6. MANIFESTATIONS

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

Comportements pouvant être liés à du harcèlement psychologique ou discriminatoire :

- Intimidation, cyberintimidation, menaces, isolement;
- Propos ou gestes offensants ou diffamatoires à l'égard d'une personne ou de son travail, par tout moyen de communication technologique ou autre;
- Caricatures, graffitis, insinuations tendancieuses;
- Menaces, chantage, expressions méprisantes;
- Dénigrement;
- Exclusion volontaire basée sur un abus de pouvoir;
- Contrôle indu des horaires;
- 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.

Comportements pouvant être liés à du harcèlement sexuel

Toute forme d'attention ou d'avance non désirée à connotation sexuelle, par exemple :

- Sollicitation insistante;
- Regards, baisers ou attouchements;
- Insultes sexistes, propos grossier, allusions;
- Promesse implicite ou explicite de récompense liée à la satisfaction d'une demande d'ordre sexuel;
- Expressions non verbales : sifflements, photos, textes, caricatures ou toute forme d'expression à caractère vexatoire.

8. RÔLES ET RESPONSABILITÉS

8.1 Monseigneur l'Archevêque

- Approuve le cadre de référence et encourage sa mise en œuvre dans l'ensemble du territoire diocésain.
- Nomme le délégué de l'archevêque pour le traitement des situations inappropriées, l'adjoint au délégué, les membres du comité pour le traitement de situations inappropriées, volets *traitement des plaintes* et *révision, prévention et formation*.
- Prend les dispositions pour que des mesures correctives soient mises en place dans les meilleurs délais, suite au rapport du *comité pour le traitement des situations inappropriées* confirmant l'existence d'une situation de violence, de harcèlement, de discrimination.
- Publie le nom du délégué de l'archevêque pour le traitement des situations inappropriées et les coordonnées pour le joindre.

8.2 Le responsable de l'application du cadre de référence

- Est le délégué de l'archevêque pour le traitement des situations inappropriées; son mandat est de trois ans, renouvelable.
- Coordonne la mise en œuvre 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.
- Valide les activités de sensibilisation, d'information et de prévention qui lui sont proposées par les membres du comité chargés de la révision, la prévention et la formation.
- Planifie l'application et l'évaluation annuelle du cadre de référence avec les membres chargés de la révision, la prévention et la formation, avec l'avis du comité pour le traitement des situations inappropriées.
- Reçoit les plaintes, les remet au *comité pour le traitement des situations inappropriées* et en informe la personne présumée auteure de harcèlement psychologique, sexuel ou discriminatoire ou de violence.
- Permet au *comité pour le traitement des situations inappropriées* de recevoir toute l'information nécessaire afin d'accomplir son mandat.
- Identifie une personne neutre pour assister toutes les parties en cause, si nécessaire.
- Coordonne et fait les suivis appropriés auprès du *comité pour le traitement des situations inappropriées* et de l'employeur dans le cadre du traitement d'un dossier afin de vérifier le respect des obligations et l'application des conclusions du rapport.
- Soutient l'employeur dans la mise en place de mesures correctives jugées appropriées suite à la remise du rapport du comité des plaintes.

8.3 Le Comité pour le traitement des situations inappropriées

- Il se compose d'au moins trois personnes nommées par l'Archevêque parmi lesquelles une personne sera nommée adjointe au délégué; la durée des mandats des membres est de trois ans, renouvelables.
- Le **comité** relève du délégué de l'archevêque pour le traitement des situations inappropriées.
- En cours d'exercice, il peut suggérer aux membres du comité chargés de la révision, la prévention et la formation un certain nombre d'éléments favorisant l'évaluation de la mise en application du cadre de référence.
- Sur réception d'une plainte, afin de faciliter les contacts entre les différentes parties impliquées dans le mécanisme d'intervention, le *délégué de l'archevêque pour le traitement des situations inappropriées*, son adjointe ou une autre personne membre du comité désignée à cet effet :
 - Informe directement et confidentiellement l'employeur de la plainte retenue;

- Informe la personne présumée auteure de harcèlement psychologique, sexuel ou discriminatoire ou de violence de la plainte et lui transmet l'énoncé écrit des actions reprochées ;
- Recueille et transmet aux autres membres du comité les éléments relatifs à la plainte.
- Le comité accueille les témoignages et les preuves relatives à la cause. Il juge de leur recevabilité et de leur bien-fondé.
- Le comité fait le rapport de toute plainte fondée et soumet des recommandations à qui de droit (selon les responsabilités) afin de régler la problématique rencontrée.
- Au besoin, le comité remet le rapport à l'archevêque ou au vicaire général si, au nombre des mesures correctives suggérées par le comité, une ou certaines relèvent de son autorité ou si, sur recommandation du comité, le *délégué de l'archevêque pour le traitement des situations inappropriées* le juge pertinent.
- Le comité demande la confidentialité à tous les intervenants (signature d'un document préalable) et assure de la confidentialité des informations relatives à une plainte.
- Le comité assure le suivi auprès de la personne qui a subi de la violence, du harcèlement psychologique, sexuel ou de la discrimination de sorte qu'elle ne subisse pas de préjudices.
- Le comité conserve dans les archives de la chancellerie une copie du rapport final et des documents attestant des suivis qui ont été effectués. La documentation sera sous enveloppe scellée pour en assurer la confidentialité; seuls les noms de la victime alléguée et du présumé agresseur ainsi que les dates d'ouverture et de fermeture du dossier seront inscrits sur l'enveloppe.

8.4 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 *comité de révision, prévention et formation*, et s'assure de son application.
- Transmet l'information relative au cadre de référence aux membres de son personnel et à toutes les personnes qui collaborent 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 à la connaissance de toute forme de violence, de harcèlement psychologique, sexuel ou discriminatoire vécue par une personne qui collabore à sa mission.

- Collabore avec le *comité pour le traitement des situations inappropriées* pour aider à recueillir les informations pertinentes s'il y a lieu.
- Collabore avec le *comité pour le traitement des situations inappropriées* au suivi auprès de la personne victime de harcèlement psychologique, sexuel ou discriminatoire ou de violence et auprès de la personne qui en est l'auteur.
- Collabore avec le *délégué de l'archevêque pour le traitement des situations inappropriées* à la mise en place des mesures correctives jugées appropriées.

8.5 Les personnes visées par le cadre de référence

- Doivent connaître le cadre de référence ou à défaut, préalablement à toute implication particulière de celles-ci, les membres du comité chargés de la révision, la prévention et la formation verront à les informer de la procédure en cours.
- Apportent au besoin leur témoignage tout en respectant la confidentialité en regard d'une situation.

8.6 La personne présumée victime

- A le droit de déposer une plainte, selon les dispositions du présent cadre de référence, sans crainte de représailles.
- A le droit de demander, à toutes les étapes du traitement de la plainte, l'aide d'une personne neutre 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.
- A le droit à ce que la situation soit traitée avec rapidité, impartialité et délicatesse.
- A le droit d'être mise au courant de la décision prise relativement à sa plainte.
- Doit demander à la personne présumée auteure de harcèlement psychologique ou sexuel, de discrimination ou de violence, de cesser ce comportement. Si cette démarche est impossible ou échoue, elle doit s'adresser à son supérieur immédiat ou à une autorité supérieure si le supérieur immédiat est la personne mise en cause.
- Doit énoncer clairement ses allégations en donnant suffisamment de détails sur les incidents en question : date, heure, lieu, personnes présentes...
- Doit participer pleinement au processus de résolution.
- Peut s'informer de l'évolution du traitement de sa plainte en s'adressant au responsable de l'application de cadre de référence.
- Doit préserver le caractère confidentiel de la démarche : le fait de parler de la situation à des personnes qui ne sont pas chargées de la régler peut nuire à son règlement et au climat de travail futur.

8.7 La personne présumée auteure

- A le droit d'être informée sans délai qu'une plainte est déposée contre elle.
- A le droit de recevoir sans délai l'énoncé écrit des actions qui lui sont reprochées et d'avoir la possibilité d'y répondre.

- 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 du plaignant ou du supérieur immédiat. Doit éviter tout rapport avec la plaignante en lien avec la plainte (attitude néfaste, commentaires vexatoires, gestes et paroles inappropriés, etc., susceptibles d'envenimer les rapports entre les parties et à l'intérieur du milieu de travail) ou la situation vécue dans le cadre de son travail ou à l'extérieur.
- Doit participer pleinement au processus de résolution et répondre par écrit 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 personnes qui ne sont pas chargées de la régler peut nuire aux personnes impliquées, au règlement équitable du dossier pour toutes les parties et enfin, au climat de travail futur dans l'organisme.

9. MÉCANISME D'AIDE ET DE TRAITEMENT DES PLAINTES

9.1 Étapes préliminaires

- La personne qui croit subir du harcèlement psychologique ou sexuel ou 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 indésirable et inacceptable.
- 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.
- Si la personne qui porte plainte ne peut, pour différentes raisons, s'adresser au supérieur ou à son remplaçant, elle peut s'adresser alors directement au *délégué de l'archevêque pour le traitement des situations inappropriées* qui l'aidera à analyser sa situation et, le cas échéant à réaliser ces étapes préliminaires auprès de la personne responsable de sa conduite indésirable et vexatoire.

9.2 Dépôt d'une plainte

- Si l'étape préalable échoue (étapes préliminaires), la personne qui se croit lésée doit formuler une plainte écrite au **Comité pour le traitement des situations inappropriées** en précisant la nature de sa plainte (motif de la plainte, description de la situation, faits précis, témoins) et le but de celle-ci (correctifs demandés, réparations attendues) selon le formulaire prescrit à cet effet.
- La personne qui porte plainte peut être aidée d'une personne neutre pour l'accompagner dans ses démarches et l'aider à rédiger et déposer sa plainte.

- La personne qui porte plainte la remet au **délégué de l'archevêque pour le traitement des situations inappropriées**. Celui-ci doit remettre la plainte au **comité pour le traitement des situations inappropriées** et en informer la personne présumée auteure de harcèlement psychologique, sexuel et discriminatoire ou de violence. Dans les 10 jours ouvrables qui suivent le dépôt de la plainte, le **délégué de l'archevêque pour le traitement des situations inappropriées** doit confirmer à la personne plaignante que sa plainte a été remise au comité pour le traitement des situations inappropriées.
- 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 par le **Comité pour le traitement des situations inappropriées** que le retrait de la plainte ne résulte pas de pressions exercées sur le plaignant.

9.3 Analyse de la plainte par le Comité pour le traitement des situations inappropriées

9.3.1 Établir si la plainte relève du présent cadre de référence

Note : La procédure interne de traitement des plaintes ne prive en aucune façon une personne de son droit d'utiliser la procédure de griefs 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 (Commission de la santé et sécurité au travail, Commission des droits de la personne, tribunaux, etc.). Le dossier est alors fermé temporairement au comité 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, la plainte est alors référée aux instances concernées et le dossier est fermé au comité. La personne plaignante en est alors avisée par écrit.

9.3.2 Analyse préliminaire

Note : 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 pour le traitement des situations inappropriées**.
- 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.

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

- Le comité pour le traitement des situations inappropriées, ou au moins deux de ses membres, rencontre la ou les personnes visées par la plainte, de même que toute autre personne qu'il juge approprié 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 sur la seule base des faits, preuves et témoignages recueillis.
- Si la plainte n'est pas fondée, la personne plaignante est avisée, par écrit, par le comité, des 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 pour le traitement des situations inappropriées.
- Si on découvre qu'une plainte a été inventée de toutes pièces, 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 essentiellement lorsqu'il est démontré que la plainte a été inventée de toutes pièces.
- Si la plainte est fondée, le comité pour le traitement des situations inappropriées communique par écrit à la personne plaignante, à la personne auteure du harcèlement psychologique, sexuel et discriminatoire ou de violence la décision prise et les mesures correctrices suggérées par le comité.

9.3.4 Suivi

Le **comité** fait un suivi, dans un délai raisonnable, auprès de la personne qui a porté plainte pour s'assurer que la situation est corrigée, que les mesures correctrices ont été prises ou sont en voie de l'être, et que cette personne ne subit pas de préjudices en raison de la démarche qu'elle a effectuée.

- Lorsque le suivi a été complété, le **comité pour le traitement des situations inappropriées** rédige le rapport final et le remet au *délégué de l'archevêque pour le traitement des situations inappropriées* qui en remettra copie dans les archives de la chancellerie avec tout autre document annexe (avis juridique, consultation de professionnel, etc.).
- Suite à la décision du **comité pour le traitement des situations inappropriées**, la partie plaignante a 90 jours pour porter sa cause en appel auprès du Tribunal administratif du travail si la médiation réalisée au terme de cette démarche échoue à donner satisfaction aux parties impliquées.

ANNEXE I

FORMULAIRE DE DÉPÔT DE PLAINTE DE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE, SEXUEL ET DISCRIMINATOIRE OU DE VIOLENCE

Toute demande de plainte doit être adressée avec la mention « confidentiel » au **délégué de l'archevêque pour le traitement des situations inappropriées** et doit contenir les éléments suivants :

- Les motifs qui vous permettent de croire que vous subissez du harcèlement psychologique, sexuel et discriminatoire ou de violence ;
- Une description détaillée de la situation;
- Des faits précis;
- Le nom de quelques témoins pouvant confirmer vos affirmations;
- Les correctifs que vous demandez;
- Ce à quoi vous vous attendez comme réparations suite aux préjudices subis.

ANNEXE II

GRILLE D'ANALYSE D'UNE PLAINTE

- 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 le plaignant ou la plaignante, au plan personnel et professionnel.
- Les impacts au niveau organisationnel.
- L'appréciation des faits en fonction de ce qui est acceptable en société et en Église.
- La cohérence de la décision avec les décisions antérieures du comité.

SOMMAIRE :

Porter un jugement raisonnable à la lumière des faits connus et avec la meilleure impartialité possible, en tenant compte à la fois des aspects individuels et organisationnels.

ANNEXE III

FORMULAIRE D'ENGAGEMENT

La Corporation archiépiscopale catholique romaine de Sherbrooke, chaque fabrique ou autre corporation de l'Archidiocèse de Sherbrooke 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, assemblée de fabrique*) fait sien ce cadre de référence et entend appliquer une politique de tolérance zéro à l'égard de la violence, du harcèlement et de la discrimination.

Proposé par

Appuyé par

Adopté à la réunion du (date)

Signatures

(président/présidente)

(secrétaire)

Retourner au délégué de l'archevêque pour le traitement des situations inappropriées à l'adresse suivante :

Archidiocèse de Sherbrooke
130, rue de la Cathédrale
Sherbrooke, QC J1H 4M1

BIBLIOGRAPHIE

COMMISSION DES NORMES, DE L'ÉQUITÉ, DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL, Guide pour l'élaboration d'une politique du harcèlement psychologique ou sexuel au travail et de traitement des plaintes, 2018.

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

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

Politique du Centre de recherches en sciences naturelles et en génie (CRSNG).

Politique de prévention en harcèlement du Ministère de la défense nationale.