Violence et harcèlement en milieu de travail

Paramètres éthiques en intervention pastorale

Comité des affaires sociales

Assemblée des évêques catholiques du Québec

SYNTHÈSE

par Andrée Cyr-Desroches, 2009

Introduction

L'Église catholique emploie depuis une cinquantaine d'années des laïques, hommes et femmes, qui poursuivent sa mission à côté des prêtres. L'Église au Québec constitue donc un employeur d'importance. Dans le but de soutenir les laïques dans leur milieu de travail, le Comité des affaires sociales (CAS) de l'Assemblée des évêques catholiques du Québec (AECQ) a publié, en 2006, le document *Violence et harcèlement en milieu de travail. Paramètres éthiques en intervention pastorale.* Cette synthèse reprend l'essentiel du document d'une soixantaine de pages et y réfère à l'occasion, en respectant la numérotation.

Le document permet de comprendre pourquoi on aborde concrètement les différentes formes de violence rencontrées au travail. On y trouvera les motifs chrétiens de respecter les lois civiles en vigueur sur la violence et le harcèlement en milieu de travail; ainsi que des bases éthiques de la relation professionnelle d'accompagnement pastoral. Il vise à favoriser une prise de conscience des façons d'être et d'agir en milieu de travail ecclésial afin d'améliorer les situations problématiques et de contrer la violence et le harcèlement. Il cherche enfin à susciter la vigilance sur cette question dans une perspective de reconnaissance et de défense de la dignité de toutes les personnes qui travaillent en Église et des personnes rencontrées par celle-ci dans les diverses interventions pastorales.

Historique

Ce document arrive au terme de vingt ans d'efforts pour mieux cerner et comprendre les impacts de la violence dans la famille et dans l'Église. Le travail a débuté par la session d'étude de l'Assemblée des évêques du Québec de mars 1986 qui avait pour thème *Le mouvement des femmes et l'Église*. Une des vingt-huit recommandations réclamait une étude sur le problème de la violence faite aux femmes dans toutes ses dimensions afin de préparer une déclaration de l'AECQ à ce sujet. Dès 1987, un comité s'est penché sur la problématique de la violence conjugale qui a abouti à la publication d'une réflexion du CAS et aux sessions *Violence en héritage.*

Le bilan des deux premières années a conduit, entre autres, à la recommandation de nommer et contrer la violence faite aux femmes à l'intérieur de l'Église.

Pour donner suite à cette recommandation, deux comités ont été successivement formés. Le *Comité de suivi aux recommandations sur la violence faite aux femmes à l'intérieur de l'Église*, formé en 1999, a présenté son rapport en 2000. Trois des recommandations ont été retenues par le CAS pour la démarche qui a conduit à la publication de ce document.

1. Les fondements

Tout projet d'intervention pastorale vise l'accomplissement de la mission de l'Église. Les personnes qui portent la responsabilité d'un ministère ecclésial ou qui y sont associées d'une façon ou d'une autre, puisent à diverses sources pour fonder leur agir et alimenter leurs règles de conduite. Ainsi en est-il des fondements éthiques en milieu ecclésial.

1.1 Fondements bibliques – La Parole de Dieu constitue le premier fondement sur lequel s'appuie l'agir des chrétiens et chrétiennes, et cela, dans toutes les sphères de leur vie. Le désir de développer de saines relations interpersonnelles et de travailler à contrer la violence, le harcèlement et les abus de pouvoir au travail prend racine dans les valeurs évangéliques d'amour de Dieu et du prochain et d'accueil de l'autre dans sa différence, afin de construire au jour le jour une société plus humaine et de tendre vers une vie plus accomplie. Cet engagement participe au projet même de la création du monde et à celui de libération et réconciliation commencé par Jésus Christ. Inspirés et soutenus par son Esprit dans les conversions à faire, les changements à réaliser et les renoncements humains obligés pour poursuivre la mission confiée par Jésus, les chrétiens et chrétiennes sont aptes à faire les choix qui s'imposent pour instaurer de nouveaux rapports interpersonnels pouvant apporter une espérance nouvelle. Ils sont tous concernés par la mise en place de façons de fonctionner qui soient respectueuses de l'enseignement de Jésus. Les exigences évangéliques constituent l'élément premier sur lequel bâtir une éthique en milieu de travail.

1.2 Les engagements dans le ministère – Publié en 1996 par la Conférence des évêques catholiques du Canada, le document *Responsabilité dans le ministère : énoncé de nos engagements*, est un lieu d'inspiration pour approfondir et renouveler son engagement à servir, afin de rendre le ministère plus fructueux et responsable. Ce document développe cinq engagements principaux touchant les responsabilités envers les hommes et les femmes des paroisses et des diocèses, les collègues, l'Église diocésaine et l'Église universelle, la communauté élargie des autres Églises et confessions religieuses, et le développement personnel et professionnel. Ces cinq engagements rappellent les valeurs de fidélité, justice, intégrité et dignité de toutes personnes, communion, ouverture, intérêt du bien commun et service de Dieu et du prochain.

1.3 Règles déontologiques – Ces règles sont proposées par Alphonse Borras[1], un des grands spécialistes de la question éthique. Celui-ci parle de déontologie du ministère ecclésial qui se veut à la fois une volonté d'humanisation, une exigence éthique, la promotion de la profession et un travail en équipe. Toutefois, il reconnaît que le ministère ecclésial va bien au-delà d'une profession et que l'y confiner entraînerait des conséquences pour la vie de l'Église. Monsieur Borras propose dix règles déontologiques des fonctions ecclésiales. En voici un énoncé succinct : respect de tout individu, devoir de loyauté, obligation de réserve par la modération sinon la prudence dans l'expression publique de son opinion personnelle, devoir d'exemplarité, obligation de dignité dans l'exercice du ministère et dans la vie privée, incompatibilités possibles pour certaines catégories de personnes, devoirs de collaboration et de confraternité, d'aide et d'assistance, d'union dans la prière et de coopération, devoir de conseil à l'égard de l'évêque diocésain, devoir de formation permanente, et devoir de discrétion et secret professionnel.

1.4 Loi sur les normes du travail – Entrées en vigueur depuis le 1er juin 2004, de nouvelles dispositions de la loi sur les normes du travail s'appliquent à tous les salariés syndiqués ou non et à tous les niveaux de la hiérarchie organisationnelle y compris les cadres supérieurs. L'Église prend en compte les exigences de cette Loi qui appuie les démarches déjà entreprises pour contrer la violence et le harcèlement dans le milieu de travail ecclésial. Cette Loi stipule que toute personne salariée a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique et qu'elle a la responsabilité de travailler à la prévention du harcèlement dans son milieu de travail. Elle ajoute que tout employeur a l'obligation de fournir un milieu de travail sans harcèlement et qu'il a la responsabilité de mettre en place des pratiques de gestion qui favorisent un milieu de travail harmonieux. L'employeur doit également prendre des actions pour prévenir les situations de harcèlement et se doter d'un mécanisme interne connu et efficace pour traiter objectivement et avec diligence les cas observés, qu'ils soient dénoncés ou non. Il est aussi en droit de demander à ses employés d'adopter une conduite exempte de harcèlement envers qui que se soit.

1.5 Charte québécoise des droits et libertés – Cette Charte comprend certains articles sur lesquels l'Église peut fonder son approche éthique : le respect du secret professionnel, l'égalité sans exclusion et l'interdiction du harcèlement.

2. Violence et harcèlement

Les relations interpersonnelles en milieu ecclésial ne diffèrent en rien de celles des autres lieux de travail. Trois formes s'y retrouvent : les relations de travail, les relations

---

[1] BORRAS, Alphonse. « Vers une déontologie du ministère ecclésial? », Tome 121, *Nouvelle revue théologique*, n°4, octobre-décembre 1999.

accompagnateur-accompagné et les relations d'accompagnement spirituel. Là comme ailleurs se vivent des situations de violence, de harcèlement et d'abus de pouvoir. Il arrive même que certaines relations soient interreliées, par exemple une relation de travail et une relation d'accompagnement spirituel. Cela n'est pas recommandé, car ce mélange de relations apporte des risques de confusion trop grands.

Même s'il est normal que des conflits surviennent en milieu ecclésial et malgré les différences de personnalités, le stress, les insatisfactions liées au travail, les relations entre les hommes et les femmes travaillant en Église demandent une attention toute particulière puisqu'elles sont vues comme des témoignages ou des contre-témoignages. Il importe d'observer les nuances des différentes formes de violence afin d'intervenir sciemment.

2.1 La violence – La violence est un comportement inacceptable, peu importe qu'il soit perpétré dans la vie privée ou au travail. Elle est en opposition avec le dessein premier de Dieu qui est de s'aimer les uns les autres. Jean-Paul II affirme qu'elle *détruit ce qu'elle prétend défendre : la dignité, la vie, la liberté des êtres humains*[2].

Il arrive que, dans des situations de violence, le silence et l'inaction soient choisis, pour garder une certaine neutralité. En fait, cela n'indique pas la neutralité, mais la complicité. Or, la tâche de transformer le milieu de travail ecclésial exige transparence et courage, voie tracée par Jésus Christ lui-même.

<u>Diverses formes concrètes de violence</u> – La violence se présente rarement sous une forme unique. Elle peut être *verbale, physique ou sexuelle, psychologique, économique ou sociale, religieuse,* etc. Elle suit un cycle, une escalade comme on peut l'observer en violence conjugale. Elle ressemble à un engrenage dont il est difficile de se libérer. Elle peut être *indirecte* comme dans le harcèlement ou l'abus de pouvoir. Elle peut aussi être très *directe*, dans le cas d'une agression par exemple. Ses effets en milieu de travail sont préoccupants pour la plupart des personnes qui y travaillent et pour celles qui interviennent auprès des victimes.

2.2 L'abus de pouvoir est commis dans le but de tirer un avantage ou un bénéfice personnel. Il se reconnaît dans un geste outrepassant le pouvoir légitime d'une personne. Ce comportement abuseur et violent se retrouve aussi dans les situations de harcèlement moral ou psychologique.

2.3 Harcèlement moral ou psychologique. La répétition constitue un élément important de cette forme de violence perverse qui peut prendre diverses formes. Il est parfois si subtil qu'une personne peut ne pas se rendre compte immédiatement qu'elle subit du harcèlement.

---

[2] Jean-Paul II, *Discours à Drogheda,* Irlande, 29 sept. 1979; cité dans CONSEIL PONTIFICAL « JUSTICE ET PAIX ». *Compendium de la doctrine sociale de l'Église,* n° 496*, Libreria editrice Vaticana* - CECC, 2006.

2.3.1 Importantes distinctions : il importe de faire une distinction entre harcèlement au travail et stress, conditions de travail subies par tout le monde et conflits. Par exemple, ces derniers éléments sont des agents extérieurs à la personne, tandis que le harcèlement psychologique est lui-même l'agent extérieur qui provoque du stress chez la personne harcelée. Le harcèlement, souvent considéré à tort comme un conflit, est destructeur par sa nature même, car il ne vise pas l'atteinte de l'égalité ou du consensus. Il cherche uniquement à disqualifier, à détruire, à rendre l'autre inexistant. Il entraîne des répercussions importantes dans le milieu de travail où un taux élevé d'absentéisme et d'arrêt de travail pour épuisement professionnel est souvent remarqué. Les comportements de harcèlement peuvent venir autant des hommes que des femmes, qu'ils soient employeur, cadre supérieur, employé, bénévole, client, etc. Ils peuvent aussi être dirigés envers l'une ou l'autre de ces mêmes personnes.

2.3.2 Prise de conscience du comportement **:** mises face à leur comportement, les personnes qui harcèlent cherchent toujours des excuses, minimisant ce qui se passe ou faisant porter le blâme à une autre personne. Le niveau de conscience que ces personnes ont de leurs actes est très important. Il est donc fondamental que la personne qui en agresse une autre reconnaisse la violence de son acte, car un acte de violence dénié aboutit, pour la victime, à douter de ses perceptions et entraîne une perturbation plus grande chez celle-ci sans apporter aucun changement dans l'attitude de la personne qui agresse. L'entourage aussi a un rôle à jouer; il doit éviter de minimiser les gestes de harcèlement afin de ne pas entrer dans le jeu de l'agresseur et lui donner ainsi plus de pouvoir.

2.3.3 Exemples d'agissements hostiles : les agissements hostiles sont répartis en trois groupes : atteintes aux conditions de travail, isolement et refus de communication, atteintes à la dignité de la personne. Les exemples présentés dans le document décrivent très bien le harcèlement en action. Des conséquences sérieuses suivent, à tous les niveaux de la vie des personnes affectées, surtout si le harcèlement se répète sur des mois, voire des années. Alors, même lorsque le harcèlement cesse, des traces subsistent et la personne vit un stress post-traumatique aussi fort que lors d'un viol ou d'une agression armée. La santé physique, psychologique, les relations de travail, la santé affective, celle des témoins, ainsi que la santé spirituelle sont atteintes. Pour une personne croyante, cette forme de violence vient toucher le lien de confiance avec l'Église, sa hiérarchie et/ou ses collègues.

2.4 Déviation de la relation professionnelle d'accompagnement pastoral – Ces déviations sont des inconduites de la part d'un membre du personnel pastoral envers des personnes rencontrées (adultes, adolescents, jeunes enfants des deux sexes) dans le cadre de son travail pastoral. Cela s'applique également aux personnes bénévoles assumant une responsabilité.

L'accompagnement pastoral a pour but le cheminement de foi en Église à travers différentes démarches. L'accompagnement spirituel vise le cheminement intérieur de la personne, en lien avec sa relation à Dieu. La responsabilité de la personne qui accompagne est d'être AVEC la personne qui demande de l'aide, non de la prendre en charge, de décider à sa place ou de lui imposer ses propres idées ou valeurs. Cela suppose la confiance réciproque.

Abus et conséquences - Les deux principales formes d'abus sont l'abus de pouvoir et les abus sexuels. L'abus de pouvoir consiste, pour la personne accompagnante, à dépasser le pouvoir qui lui a été confié dans sa charge pastorale pour influencer les décisions de l'autre ou imposer les siennes. Quant aux abus sexuels, ils peuvent prendre divers aspects, allant du harcèlement jusqu'à la relation sexuelle, en passant par les menaces et l'abus de pouvoir.

Si la personne aidée prend l'initiative de sexualiser la relation, c'est la responsabilité de celle qui accompagne de maintenir les frontières de la relation pastorale ou spirituelle et de ne pas entrer dans une relation sexualisée. Car aucun consentement significatif n'est possible dans une différence d'autorité et les conséquences pour la personne accompagnée sont très grandes. Un des torts majeurs causé à la victime est la trahison de confiance envers la personne en autorité et envers l'institution qu'elle représente. Une crise psychologique, une crise de foi et une profonde détresse peuvent en découler.

<u>2.4.3.6 Conditions de guérison</u> **:** la victime ne retrouvera son équilibre qu'à travers sa propre guérison, intimement liée aux étapes de guérison de l'agresseur. Pour cela, il est nécessaire de briser le silence. Il est aussi fondamental que l'agresseur reconnaisse la violence de son acte et qu'il accepte les conséquences de son comportement. D'où l'importance d'aider les abusés ainsi que les abuseurs.

<u>2.4.4 Bris de confidentialité</u> **:** il s'agit ici du respect du secret professionnel. Ce secret comprend celui de la confession, mais il touche aussi à toute connaissance apprise dans le cadre d'un travail professionnel en milieu ecclésial, incluant le contenu des rencontres d'accompagnement pastoral ou spirituel. Les personnes bénévoles sont également tenues de respecter la confidentialité. Ne pas le faire est une forme de viol de secrets qui peut porter atteinte à la dignité et à l'intégrité des personnes auprès de qui la responsabilité pastorale est exercée. Un bris de confidentialité peut entraîner l'application de mesures disciplinaires et même un congédiement.

<u>2.4.5 Bris de solidarité ecclésiale</u> **:** il consiste, pour l'accompagnant pastoral ou spirituel, à avoir des propos qui pourraient minimiser la pertinence de la vie sacramentelle, semer le doute sur la crédibilité de l'Église et de ses représentants et déroger aux vérités de la foi. Un tel comportement peut avoir des répercussions sur la vie de foi de la personne aidée et sur la confiance qu'elle a dans l'Église.

3. Stratégies d'intervention

L'Église veut identifier à la source les circonstances pouvant conduire à des comportements de violence, de harcèlement ou d'abus en milieu de travail ecclésial et en accompagnement pastoral et spirituel afin d'y apporter des solutions. Quatre visées guident ce projet: la prévention, l'action, le suivi et la formation. La réussite suppose un engagement résolu de la part des diocèses, la nomination de personnes responsables et des modalités de collaboration et de soutien ainsi que des ressources humaines, matérielles et financières pour les aider à bien mener tous les aspects du projet.

3.1 Prévention - Elle commence par l'information et la sensibilisation de toutes les personnes qui travaillent en Église, peu importe leur poste, et cela comprend les bénévoles. De plus, l'Église comme institution doit prendre ses responsabilités en améliorant les aspects organisationnels qui représentent des facteurs de risque pour l'émergence de la violence et du harcèlement dans son milieu. Toutes les personnes travaillant en Église doivent identifier et connaître les facteurs de risque afin d'être en mesure de suggérer ou d'apporter les changements nécessaires. Les moyens proposés par la Commission des normes du travail peuvent être utiles pour ce travail.

3.2 Action - Des mesures concrètes doivent être entreprises pour éviter les situations à risque. Ces mesures constituent la base d'une politique que chaque employeur du milieu ecclésial a la responsabilité de mettre en place en matière de violence, de harcèlement et d'abus de pouvoir. Cette politique doit prévoir des moyens d'intervention efficaces en cas de comportements inacceptables. Ces moyens doivent tenir compte autant des personnes victimes que des agresseurs.

Tout employé travaillant dans le milieu ecclésial doit être avisé de la politique mise en place et des possibilités de recours pour les victimes qui doivent savoir à qui s'adresser en toute sécurité. Les renseignements doivent être affichés au vu et su de tout le personnel, incluant les bénévoles. De plus, un employeur avisé d'un cas de violence a l'obligation d'intervenir rapidement. Les mesures de soutien seront choisies en fonction de la situation vécue. Les personnes témoins ont le devoir de signaler rapidement une situation de violence. Elles doivent aussi pouvoir bénéficier de mesures de soutien pour remédier aux conséquences subies lors de situations de violence ou de harcèlement dans leur milieu de travail.

3.3 Suivi - Un suivi vigilant permet une meilleure prévention et une amélioration continue des personnes et des processus mis en place. Deux niveaux sont nécessaires : le suivi de l'ensemble du programme de prévention et d'intervention et le suivi des interventions qui se réalisent lorsqu'une situation de violence ou de harcèlement est dénoncée.

3.4 Formation - Tous les intervenants et intervenantes en milieu ecclésial devraient recevoir une certaine formation adaptée à leur situation de responsabilité. Ce

programme pourrait être préparé en collaboration avec les services de formation des diocèses. De plus, des personnes possédant des charismes particuliers devraient être choisies pour recevoir une formation sur une question précise. Leur compétence serait ensuite mise au service de l'ensemble de la communauté.

Conclusion

L'éthique sert à régir les comportements des professionnels afin de protéger le public. Elle contribue également à rendre le milieu ecclésial plus favorable à l'épanouissement des personnes qui y travaillent. Cela demande courage, foi et solidarité que de se mettre ensemble pour améliorer les rapports humains dans un milieu de vie ou de travail. L'Église catholique au Québec, en s'ouvrant au travail des hommes et des femmes laïques au sein de son institution, a marqué son histoire. Avec l'Esprit, elle ne peut être que chef de file de ce projet pour plus de justice et d'égalité et aussi pour une plus grande communion, dans le respect des différences.

POUR COMPLÉTER :

Le document *Violence et harcèlement en milieu de travail* est disponible dans tous les diocèses du Québec; et à l'AECQ au prix de 5$. En plus du texte faisant l'objet de cette synthèse, il comporte un lexique et une bibliographie.