

Politique sur la violence et le harcèlement en milieu de travail

But

L'Église Unie du Canada s'est engagée à offrir des environnements sécuritaires pour le travail, le culte et l'étude, exempts de tout harcèlement et violence.

L'Église ne tolérera aucun comportement de harcèlement, de violence ou de menace de violence de la part de quiconque, incluant, sans s'y restreindre, ses membres, ses sympathisants et ses sympathisantes, son personnel laïque et son personnel ministériel, ses membres élus ou bénévoles.

Le harcèlement et la violence en milieu de travail sont interdits par la loi, tant fédérale que provinciale, ainsi que par les lois de l'Église.

Politique

Toute plainte de harcèlement ou de violence à l'égard de quiconque au sein de l'Église, personnel laïque ou personnel ministériel, membres élus ou bénévoles, sera prise au sérieux et traitée dans un esprit de compassion et de justice.

Le harcèlement est défini comme tout comportement physique, sexuel ou verbal indésirable, reconnu comme importun ou devant raisonnablement l'être, et qui est une forme de **discrimination**. Le harcèlement peut s'exprimer par plusieurs types de comportements, allant des sous-entendus dans le langage aux suggestions subtiles, jusqu'aux demandes explicites et aux abus physiques, ce qui inclut le harcèlement psychologique.

Le harcèlement sexuel est défini comme toute tentative de contraindre une personne non consentante à avoir des rapports sexuels, à exprimer à une personne des attentions sexuelles non désirées ou à punir une personne qui refuse de s'y soumettre.

La violence est définie comme l'emploi d'une force physique ou la tentative d'employer une force physique par une personne contre un collègue ou une collègue dans un milieu de travail, geste qui occasionne ou peut occasionner une blessure. Le terme inclut des propos et des comportements qui peuvent être raisonnablement interprétés comme une menace de subir une agression par la force physique en milieu de travail, susceptible d'occasionner des blessures corporelles.

Il est de la responsabilité de tous et de toutes de porter attention aux enjeux de harcèlement, de violence et de discrimination en milieu de travail. C'est aussi la responsabilité de tous et chacune de prendre des mesures pour confronter les situations de harcèlement, de violence et de discrimination en milieu de travail.

Procédures

1. Toute plainte concernant le harcèlement ou la violence sera prise au sérieux et fera l'objet d'une enquête.

2. Si la personne qui dépose une plainte (la personne plaignante) peut le faire, elle devrait communiquer directement avec la personne qui se comporte de façon inappropriée et lui signifier qu'un tel comportement est inacceptable et que la personne plaignante le considère ainsi.
3. Si le comportement ne change pas ou si la personne plaignante ne peut parler à la personne intimée (la personne dont le comportement est inapproprié), une plainte devra alors être déposée formellement par écrit en incluant la date, le lieu et une description de l'incident ou des incidents et en précisant s'il y avait ou non des témoins.
4. La plainte devra être alors acheminée à la ministre ou au ministre exécutif régional approprié en fonction du lieu de l'incident.
5. La ministre ou le ministre exécutif régional évaluera la plainte et sa pertinence en regard de la présente politique afin de déterminer une réponse adéquate. S'il y a d'autres démarches possibles en réponse à la plainte, la ministre ou le ministre exécutif régional peut en suggérer l'utilisation. Ces autres démarches peuvent inclure une médiation, une rencontre de dialogue supervisée ou toute autre forme de résolution de conflit.
6. La plainte sera acheminée à la personne intimée dès que possible par la ministre ou le ministre exécutif régional ou une personne la ou le représentant.
7. Si la plainte concerne la ministre ou le ministre exécutif régional, la plainte sera alors acheminée à l'Unité des ministères et de l'emploi au Bureau du Conseil général (en vertu de la politique des ressources humaines 3.4).
8. La ministre ou le ministre exécutif régional avisera l'exécutif ou le sous-exécutif de la région de la réception d'une plainte. La ministre ou le ministre exécutif régional avisera également la charge pastorale ou la communauté de foi concernée de la réception d'une plainte et de la démarche retenue pour y répondre.
9. Des soins pastoraux seront offerts à toutes les parties.
10. La ou le ministre exécutif régional assignera un enquêteur ou une enquêteuse pour étudier la plainte en consultation avec le personnel responsable du Bureau de la vocation.
11. L'enquêteur ou l'enquêteuse rencontrera en personne les parties en cause dans la plainte ; s'il y a des témoins, un échange peut avoir lieu en personne ou par téléphone.
12. L'enquêteur ou l'enquêteuse rédigera un rapport accompagné de recommandations pour résoudre la plainte, rapport qui sera transmis à la ministre ou au ministre exécutif régional, qui, s'il y a lieu, en transmettra à son tour les conclusions et les recommandations aux parties en cause et à la charge pastorale ou la communauté de foi concernée.
13. Les parties en cause recevront de l'information sur le résultat de façon appropriée aux circonstances. Aucune information personnelle sur qui que ce soit ne sera divulguée, et le tout se déroulera dans la plus grande confidentialité possible tout en s'assurant un processus équitable.

