



L'intimidation dans l'Église

par Catherine O'Brien

La plupart d'entre nous se rappellent avoir été intimidés (ou avoir été témoin d'intimidation) une ou deux fois dans l'enfance au terrain de jeu – ce qui avait créé chez la misérable victime une blessure physique ou émotionnelle profonde. À l'époque, personne n'aimait se faire intimider et personne n'aimait les petites brutes. Mais personne ne trouvait non plus le courage de demander ou de dire à ces petits durs de cesser leur manège. Et certainement personne ne voulait être taxé de mouchard pour avoir rapporté l'incident au professeur. Mais voilà le dilemme : comment convaincre une brute de cesser d'intimider les autres ?

Bien des choses ont changé depuis le temps où nous allions au terrain de jeu. Les années ont passé et nous avons grandi. Vous êtes-vous déjà demandé si la petite brute d'alors avait grandi aussi ? Que lui est-il arrivé ? A-t-il ou a-t-elle cessé d'intimider son entourage ? Fréquente-t-il ou elle une paroisse de l'Église Unie ? Votre paroisse, peut-être ? Fait-il ou elle partie du ministère communautaire que vous desservez ? Cette petite brute d'autrefois est-elle encore une brute ?

On aimerait bien penser que l'intimidation cesse en sortant du terrain de jeu de notre enfance, mais la réalité c'est qu'elle existe aussi dans les lieux de travail – peut-être davantage qu'on voudrait bien l'admettre. Pour le personnel ministériel, le lieu de travail est une église ou un ministère communautaire. Malheureusement, sur le témoignage du personnel ministériel lui-même, nous savons que l'intimidation existe même dans ces lieux de travail. Que ce soit les petites brutes du terrain de jeu devenues adultes, ou d'autres personnes qui ont adopté ce rôle en grandissant, ces individus intimident le personnel ministériel dans les lieux de travail que sont les églises.

Lorsque la firme *Warren Shepell Research Group* a fait un sondage sur le personnel ministériel pour l'Église Unie du Canada en 2005, des questionnaires spécifiques ont été

inclus dans certaines enveloppes du sondage plus général. Il y avait six questions concernant l'intimidation en milieu de travail. Avant les questions se trouvait une définition de ce qu'on entend par intimidation au lieu de travail ainsi qu'une description de six différents types d'intimidation.

L'intimidation est une attitude négative répétée qui cause de la détresse. Elle peut se manifester de différentes manières :

- Menace du statut professionnel (ex. : humiliation publique, dépréciation du point de vue, accusations de ne pas faire les efforts nécessaires).
- Menace du statut personnel (ex. : remarques déplaisantes, injures, insultes, intimidation, dévalorisation en fonction de l'âge).
- Isolement (ex. : exclusion physique / sociale, déni d'accès aux opportunités, rétention d'informations).
- Charge de travail irréaliste (ex. : tâches et échéances impossibles, interruptions inopportunes).
- Déstabilisation (ex. : retrait de responsabilités, refus d'accorder le crédit mérité, tâches insignifiantes, vouer à l'échec).
- Contact physique non voulu.

Il y a constat d'intimidation lorsqu'une personne (ou un groupe de personnes) ont un sentiment d'infériorité en tentant de se défendre dans une situation à laquelle elles sont confrontées.

Source: Research Survey A

Les six questions posées au personnel ministériel étaient formulées de cette manière : « Avez-vous vécu [tel type d'intimidation] au cours des six derniers mois ? ». Les répondants devaient choisir parmi les réponses suivantes : « Non », « Rarement », « Parfois », « Environ une fois par semaine », et « Plusieurs fois par semaine ». La bonne nouvelle est que les réponses à la question concernant le contact physique non voulu étaient négatives (« Non » ou « Rarement ») à 96,1%.

Mais les nouvelles étaient moins bonnes à d'autres égards :

	Non ou Rarement	Parfois	Une fois par semaine ou plus
Isolement au lieu de travail	57.7%	27.4%	14.9%
Tâche irréaliste	42.1%	33.4%	24.5%

Si nous considérons que ces situations entraînent un sentiment d'infériorité et une attitude défensive de la part des membres du personnel ministériel, il est clair que l'intimidation a un impact négatif sur eux. Une personne qui doit réagir à l'intimidation et à ses impacts sur le ministère qu'elle exerce ne peut se centrer sur ses tâches et ses responsabilités et s'en acquitter adéquatement. Et cela a aussi un impact négatif sur notre capacité comme Église de vivre la mission à laquelle Dieu nous appelle – que nous soyons laïques ou membres du personnel ministériel. Ainsi, lorsque l'intimidation se produit dans les lieux de travail de l'Église, comment pouvons-nous convaincre ceux et celles qui y ont recours de cesser cette pratique ?

En tant que personnes de foi, nous devons prier

- pour les membres du personnel ministériel qui en sont victimes;
- pour les employés-es de l'Église qui se sentent intimidés-es;
- pour les membres de nos paroisses ou les bénéficiaires de nos ministères communautaires qui se font intimider;
- pour les paroisses et les ministères communautaires qui sont des lieux d'intimidation;
- pour les personnes qui ont recours à l'intimidation – afin qu'elles cessent cette pratique.

Nous devons aussi respecter la règle d'or voulant qu'on traite les autres comme on voudrait être traité soi-même dans nos milieux de travail.

À l'échelle du pays, il existe maintenant une législation pour traiter le problème de la sécurité sur les lieux de travail, y compris certains aspects de l'intimidation. Nous encourageons donc le personnel ministériel et les employés-es laïques, les comités du personnel et du ministère, les paroisses, les ministères communautaires employeurs, les comités de relations pastorales, et les membres et sympathisants individuels dans notre Église d'aller plus loin que ce que la loi exige et de s'assurer que nous vivons notre mission dans un environnement exempt d'intimidation. Pour plus d'information, contactez une des personnes figurant sur la liste dans l'encart ci-dessous.

Le Groupe de travail sur l'Isolement dans le ministère de l'Unité des Ressources humaines du bureau du Conseil général continue à étudier la question de l'isolement dans le ministère, y compris le problème de l'intimidation.

Catherine O'Brien, soutient le Groupe de travail sur l'Isolement dans le ministère en tant que coordonnatrice de programme, Leadership du personnel ministériel, Unité des Ressources humaines.

Des normes d'éthique et de pratique sont en place pour tout le personnel ministériel de l'Église Unie. Une brochure qui en traite (« Normes d'éthique et de pratique du personnel ministériel » ; CH10515) est disponible sur notre site Web au www.united-church.ca/minstaff/pastoral/guidelines.

Vous pouvez également commander cette brochure par l'entremise du www.UCRDstore.ca.

Pour obtenir de l'aide :

Si vous êtes victime de harcèlement ou d'intimidation, réagissez. Vous pouvez consulter The Manual (en anglais – bientôt en français) sur le site Web de l'Église au www.united-church.ca. Entrez 'Manual' dans la recherche. À partir de la section 065 du Manual, vous aurez le détail du processus de la résolution de conflits.

Coordonnées des Ressources humaines

Pour plus d'information, contactez :

Catherine O'Brien
 Coordonnatrice de programme,
 Leadership, Personnel ministériel
 Tél. : 1-800-268-3781, poste 3147
 Courriel : PC-MEPS@united-church.ca

Joe Ramsay
 Directeur, Politiques et programmes,
 Personnel ministériel
 Tél. : 1-800-268-3781, poste 3162
 Courriel : PC-MEPS@united-church.ca

Renseignements généraux Ressources humaines
 Tél. : 1-800-268-3781, poste 3161
 Courriel : PC-MEPS@united-church.ca



Soutien au personnel ministériel
 L'Église Unie du Canada • The United Church of Canada

—connex