

# **L'inconduite sexuelle : la prévenir, y répondre Politique et procédures**

---

(juillet 2017)



L'Église Unie du Canada  
The United Church of Canada

L'Église Unie du Canada/The United Church of Canada  
L'inconduite sexuelle : la prévenir, y répondre – Politique et procédures (juillet 2017)



Copyright © 2017  
L'Église Unie du Canada  
The United Church of Canada



Le contenu de cette ressource est autorisé sous la Licence d'attribution non commerciale — sans œuvres dérivées (by-nc-nd) de Creative Commons.

Pour consulter un exemplaire de cette licence, visitez le <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/2.5/ca/legalcode.fr>. Toute reproduction doit inclure l'avis de copyright de l'Église Unie et la licence de Creative Commons.

Toutes les citations bibliques, sauf mention contraire, sont extraites de la *New Revised Standard Version Bible*, copyright © 1989, National Council of the Churches of Christ in the United States of America [Conseil national des Églises du Christ des États-Unis d'Amérique]. Utilisées avec autorisation. Tous droits réservés.

La recherche de la propriété des droits d'auteurs concernant le matériel ci-inclus a été faite avec soin. L'éditeur acceptera avec gratitude toute information lui permettant de rectifier une référence ou un crédit dans les éditions à venir.

Approuvé par le 34<sup>e</sup> Conseil général — 1992  
Révisé par le 36<sup>e</sup> Conseil général — 1997  
Révisé par l'Exécutif du Conseil général — 2000  
Révisé par l'Exécutif du Conseil général — 2003  
Révisé par l'Exécutif du Conseil général — 2006  
Révisé par l'Exécutif du Conseil général — 2010  
Mise à jour correspondant à la version 2013 du *Manuel* — 2013  
Révisé par l'Exécutif du Conseil général — 2016

L'Église Unie du Canada  
The United Church of Canada  
3250, rue Bloor Ouest, bureau 300  
Toronto (Ontario)  
M8X 2Y4  
CANADA  
1 800-268-3781  
<http://egliseunie.ca>  
Conception : Ian Ball, Graphics and Print



Cette publication a été rendue possible grâce à Mission & Service.

# Table des matières

---

I	Principes théologiques . . . . .	5
II	Préface . . . . .	6
III	Politique . . . . .	8
IV	Application de la politique et des procédures . . . . .	9
V	Cas impliquant des personnes mineures devant la loi . . . . .	10
VI	Procédures . . . . .	11
	Diagramme de traitement des plaintes . . . . .	14
	Annexe I : Rôles et responsabilités . . . . .	15
	Experts-conseils et expertes-conseils . . . . .	15
	Responsable du personnel du synode (ou poste équivalent) . . . . .	17
	Comité de coordination sur l'inconduite sexuelle, ou l'équivalent . . . . .	19
	Enquête . . . . .	20
	Bureau du Conseil général . . . . .	22
	L'assemblée décisionnelle appropriée . . . . .	23
	Annexe II : Critères permettant de considérer un congé administratif . . . . .	25
	Annexe III : Définitions . . . . .	26
	Annexe IV : Rétablissement des relations . . . . .	30
	Liste des procédures à suivre . . . . .	32
	Liste aide-mémoire pour les experts-conseils ou les expertes-conseils qui travaillent avec les personnes plaignantes . . . . .	32
	Liste aide-mémoire pour les experts-conseils et les expertes-conseils qui travaillent avec les défendeurs ou les défenderesses . . . . .	34
	Liste aide-mémoire pour les responsables du personnel des synodes dans le traitement d'une plainte d'inconduite sexuelle . . . . .	36
	Liste aide-mémoire pour le Comité de coordination du synode dans le traitement d'une plainte d'inconduite sexuelle . . . . .	38
	Liste aide-mémoire pour la personne présidant l'assemblée dont relève le défendeur ou la défenderesse (ou la personne désignée pour la remplacer) dans le traitement d'une plainte d'inconduite sexuelle . . . . .	40

## **QUOI DE NEUF DANS CETTE ÉDITION**

- Le titre de la politique a été modifié, et se lit désormais *Linconduite sexuelle : la prévenir, y répondre.*
- Une section sur ce que nous avons appris a été ajoutée dans la préface.
- De nouveaux critères permettant de considérer un congé administratif ont été intégrés (annexe II); et toutes les références à une *suspension* en attendant les résultats de l'enquête ont été modifiées pour renvoyer à un *congé administratif*.
- Une nouvelle annexe a été ajoutée, soit l'annexe IV : Rétablissement des relations.

# I Principes théologiques

---

*Nous affirmons que : Nous ne sommes pas seuls, nous vivons dans le monde que Dieu a créé.*

Dieu veut que toute vie soit exempte d'abus et d'injustice; Dieu désire que tous les êtres humains créés à son image aient le contrôle de leur vie, soient protégés, et vivent dans le respect mutuel et le soin les uns des autres.

*Nous croyons en Dieu : qui a créé et qui continue à créer, qui est venu en Jésus, Parole faite chair, pour réconcilier et renouveler, qui travaille en nous et parmi nous par son Esprit. Nous avons confiance en Dieu.*

L'inconduite, l'exploitation et l'abus sexuels sont destructeurs pour le peuple de Dieu, car ils obscurcissent l'amour que nous connaissons en Jésus et empêchent les individus de développer et de mettre à contribution leur créativité et leur intégrité. Nous croyons que Dieu continue à appeler son peuple à l'amour et au respect de la Parole faite chair, et là où il y a abus, à la recherche de la justice réparatrice et de la guérison.

*Nous sommes appelés à constituer l'Église : pour célébrer la présence de Dieu, pour vivre avec respect dans la création, pour aimer et servir les autres, pour rechercher la justice et résister au mal, pour proclamer Jésus, crucifié et ressuscité, notre juge et notre espérance.*

Dieu nous appelle à résister à l'injustice. Cela requiert que nous reconnaissions et regrettions les occasions où nous nous sommes détournés de l'appel de Dieu à aimer et à servir les autres et de notre devoir de protection des personnes vulnérables et faibles, ou qui arrivent difficilement à se faire entendre. En reconnaissant qu'il y a inconduite sexuelle lorsqu'une personne se sert de son pouvoir pour tirer avantage de la vulnérabilité d'une autre personne et en reconnaissant que cela représente une violation des individus et de la communauté, nous faisons écho à cet appel que Dieu lance à l'Église d'être une présence transformatrice en favorisant des relations justes dans notre milieu et dans le monde, au nom de Celui qui est notre juge et notre espérance.

Parmi nous, certaines personnes sont appelées à exercer un leadership dans l'Église. Elles sont mises à part et désignées comme étant dignes de confiance dans notre milieu. Dans leur rôle de leadership, elles doivent utiliser leur pouvoir et leur autorité pour soutenir le ministère de l'Église et les individus qu'elles servent. Lorsque l'un de ces leaders commet une inconduite sexuelle en trahissant la confiance d'une personne qui lui demande de l'aide et en tirant avantage de la vulnérabilité de cette dernière, l'acte dont il se rend coupable est d'une gravité extrême. Ce type d'inconduite mine l'intégrité du ministère dans son ensemble et de l'Église tout entière. Le code d'hospitalité qui nous vient des traditions juive et chrétienne nous convie à protéger les personnes vulnérables parmi nous, et à leur offrir guérison et rétablissement.

Nous devons conserver notre intégrité en tant qu'Église en demandant des comptes à quiconque cause du tort à une personne ou exploite une autre personne sous le couvert de ses fonctions. Celui ou celle qui se rend coupable d'un tel acte ne devrait pouvoir ni représenter notre Église comme un de ses leaders ni utiliser son statut pour avoir accès à des personnes vulnérables.

*Dans la vie, dans la mort, dans la vie au-delà de la mort, Dieu est avec nous. Nous ne sommes pas seuls.*

En appelant les gens à créer et à entretenir des relations favorables à la vie et basées sur la dignité de chaque personne, Jésus a enseigné la voie de Dieu, qui est celle de la mutualité et du respect. Dieu est avec nous. Dieu nous bénit et nous appelle à vivre avec respect et attention aux autres dans sa grâce.

*Grâces soient rendues à Dieu.*

## II Préface

---

Cette ressource fait état de la politique et des procédures destinées aux personnes qui ont vécu un abus de confiance au sein de la communauté de l’Église Unie du Canada en raison d’une inconduite sexuelle, ce terme s’appliquant au harcèlement sexuel, à l’inconduite sexuelle dans un contexte pastoral, à l’agression sexuelle, à l’exploitation sexuelle et à l’abus envers des enfants. Cette ressource décrit la manière dont ces cas peuvent être traités dans l’Église. Cette politique s’applique aux cas d’inconduite sexuelle dans tous les contextes, sans égard à l’orientation sexuelle.

Le document de politique et procédures *L'inconduite sexuelle : la prévenir, y répondre* est fondé sur des principes théologiques qui reflètent les convictions fondamentales de l’Église Unie du Canada. L’inconduite, l’exploitation et l’abus sexuels sont destructeurs pour le peuple de Dieu, et Dieu appelle l’Église à résister à l’injustice ainsi qu’à protéger les personnes vulnérables et faibles.

L’Église Unie du Canada veut s’assurer que la voix du plaignant ou de la plaignante est entendue et comprise, et qu’un soutien pastoral est fourni à cette personne et à sa famille. L’Église reconnaît qu’il y a inconduite sexuelle quand une personne utilise son pouvoir pour tirer avantage de la vulnérabilité d’une autre personne. Une personne ne peut donner son consentement à une relation ou à un acte sexuel que lorsqu’elle est en mesure de faire un tel choix, et elle ne peut faire ce choix si elle est terrassée par la peur ou exploitée par une autre personne avec qui elle est en relation de confiance. L’Église cherche à honorer la décision difficile que prend la personne qui choisit de déposer une plainte, mais elle tient également à se montrer responsable face à ses membres, à ses sympathisants et à ses sympathisantes, aux membres de son personnel et à toute autre personne qui fait appel à ses services.

Lorsqu'une plainte d'inconduite sexuelle est portée à son attention, l'Église doit examiner minutieusement toutes les allégations, prendre en compte l'information fournie par toutes les parties, et déterminer si la plainte est fondée ou non. Les allégations d'inconduite sexuelle doivent être attestées par des preuves claires et convaincantes. Nous présumons que la personne qui fait l'objet d'une plainte est innocente tant et aussi longtemps que sa culpabilité n'est pas prouvée. Si une plainte se révèle fondée et qu'une personne occupant une fonction de leadership dans l'Église a violé notre politique, nous ferons tous les efforts possibles pour nous assurer qu'elle ne fera aucune autre victime. Que la plainte soit retenue ou non, nous ferons également tous les efforts possibles pour rétablir les relations au sein de notre communauté et pour aider les parties plaignante et défenderesse à surmonter le stress causé par la déposition de la plainte.

### Ce que nous avons appris

L’Église Unie du Canada ne tolérera aucune forme d'inconduite sexuelle. Des procédures sont en place pour mettre en œuvre cette politique depuis 1992. La politique demeure inchangée; toutefois, les procédures en matière de plainte déposée en vertu de la politique ont subi plusieurs modifications. Certaines de ces modifications sont substantielles; toutes renforcent l’engagement de l’Église à ne pas tolérer l'inconduite sexuelle. Il importe de revoir régulièrement la politique et les procédures afin d'en évaluer l'efficacité, et de réaliser le mandat qui en découle : entendre ceux et celles qui ont souffert, honorer notre devoir de diligence, et offrir un soutien aux personnes qui exercent un leadership dans l’Église.

À l’égard de l'inconduite sexuelle, l’Église a pour approche d'affirmer qu'elle ne saurait la tolérer et qu'elle est déterminée à créer des environnements sécuritaires pour le travail, le témoignage et la prière. Cette approche doit être conciliée avec la volonté de reconnaître ouvertement que l'inconduite et l'abus sexuels continuent de sévir dans notre Église et dans nos communautés. Le fait de reconnaître ouvertement cette réalité et de rendre la ressource *L'inconduite sexuelle : la prévenir, y répondre – Politique et procédures* beaucoup plus visible dans la vie de l’Église peut faire en sorte qu'il soit plus facile pour les personnes touchées de se manifester et de se

faire entendre. Les personnes qui exercent un leadership doivent avoir accès à une éducation continue sur les responsabilités associées à leurs fonctions, et les personnes vulnérables doivent savoir que l'inconduite sexuelle n'est pas tolérée et que leurs préoccupations seront entendues.

Depuis 2007, quand des changements majeurs ont été apportés aux procédures, le nombre de plaintes formulées n'a pas été aussi élevé que prévu. Nous ne savons pas ce qui explique cet état de choses et ne sommes pas en mesure de déterminer s'il tient simplement au fait que l'information sur la façon de porter plainte n'a pas été fournie aux personnes qui en avaient besoin. Au 1<sup>er</sup> juillet 2017,

- 60 plaintes avaient été déposées, et 54 d'entre elles avaient donné lieu à une enquête;
- 6 plaintes n'avaient pas donné lieu à une enquête parce que la plainte ne cadrait pas avec la politique;
- 36 plaintes visaient des membres du personnel ministériel, et 18, des laïques en position de leadership;
- sur les 54 plaintes ayant donné lieu à une enquête, 40 visaient des hommes, et 14, des femmes;
- aucune des plaintes déposées n'avait été reconnue comme étant une fausse plainte délibérée.

# III Politique

---

## **Politique et procédures relatives à l'inconduite sexuelle, prévention et réponse**

L'Église Unie du Canada ne tolérera aucun comportement de la part de ses membres laïques ou membres de l'ordre ministériel, de ses sympathisants et de ses sympathisantes ou de ses employés et de ses employées, qui constitue un acte d'abus sexuel envers un adulte ou un enfant, et elle cherchera à éradiquer ce problème.

L'Église Unie s'engage à fournir un environnement sécuritaire pour la prière, le travail et l'étude dans toutes ses charges pastorales, paroisses, institutions, agences, organisations ou autres instances qui fonctionnent sous son nom. Les plaintes d'inconduite sexuelle ou d'abus envers des enfants seront prises au sérieux et traitées dans un esprit de compassion et de justice.

Le Conseil général a approuvé la politique et les procédures visant à prévenir l'inconduite sexuelle et à y répondre pour traiter les plaintes officielles d'inconduite sexuelle. C'est à cette politique et à ces procédures que renvoient les présents règlements là où il est question de *la politique sur l'inconduite sexuelle*. Cette politique et ces procédures doivent être suivies.

L'Église Unie cherche à protéger de l'inconduite sexuelle non seulement ses membres ou ses sympathisants et ses sympathisantes, mais toute personne qui a recours à ses services pastoraux ou professionnels. Toute personne qui a recours aux services professionnels ou pastoraux offerts par le personnel ministériel ou les employés et les employées de l'Église Unie à des fins de soins pastoraux, de relation d'aide, de préparation au mariage, de garderie ou autre, a le droit de ne pas subir d'abus, quel qu'il soit. Au besoin, elle peut déposer une plainte officielle dans le cadre de la politique sur l'inconduite sexuelle.

Veuillez noter que dans la section J.15.1 du *Manuel*, 2016, on lit « L'abus sexuel : le prévenir, y répondre, Politique et procédures », et « L'Église Unie cherche à protéger de l'abus toute personne, membre ou sympathisante, ayant recours à ses services pastoraux ou professionnels. » Le nouveau libellé utilisé ci-dessus a été approuvé par l'Exécutif du Conseil général et est effectif à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2017. Pour les références à d'autres sections du *Manuel*, veuillez vous référer à l'édition du *Manuel* en vigueur lorsque vous consultez cette ressource.

## **IV Application de la politique et des procédures**

---

Une plainte peut être déposée par une personne qui allègue qu'il y a eu un manquement à la politique de la part d'une personne assujettie à la politique, ou par une personne qui détient une information de première main (à titre de témoin ou de détenteur ou de détentrice de preuves) sur une inconduite sexuelle commise par une personne assujettie à la politique, ou encore par une assemblée de l'Église. Dans le cas d'allégations d'inconduite sexuelle à l'égard d'un enfant, un parent ou une parente ou un tuteur ou une tutrice peut déposer la plainte en tant que tierce partie. La personne ayant subi l'inconduite sexuelle de la part d'une personne assujettie à la politique aura l'occasion de participer à l'enquête et pourra devenir officiellement le plaignant ou la plaignante à n'importe quel moment.

Les plaintes anonymes ne seront pas considérées dans le cadre de cette politique.

Cette politique et ces procédures s'appliquent au personnel ministériel, aux employés et aux employées, aux membres, aux sympathisants et aux sympathisantes, aux bénévoles ou à toute autre personne qui assume une responsabilité ou exerce une activité au nom de l'Église Unie du Canada. Cette politique ne s'applique pas dans le cas de plaintes qui pourraient mettre en cause des membres ou des sympathisants ou des sympathisantes entre eux ou elles dans une paroisse.

La politique sur l'inconduite sexuelle s'applique aussi aux camps et aux groupes relevant directement de l'Église Unie du Canada, qui ont adopté cette politique. Dans ces contextes, toutes les plaintes doivent être adressées au conseil d'administration du camp ou du groupe affilié à l'Église, ou à l'instance qui le remplace

## V Cas impliquant des personnes mineures devant la loi

---

Lorsqu'une plainte d'inconduite physique ou sexuelle sur un enfant ou une personne qui est un mineur ou une mineure aux termes de la loi provinciale ou territoriale est formulée, ou lorsqu'il est raisonnable de suspecter qu'il y a eu inconduite, la personne à qui le cas est signalé ou qui suspecte une telle inconduite doit immédiatement signaler ses soupçons et transmettre l'information sur laquelle elle se base à l'autorité ou à l'agence désignée par les lois provinciales ou territoriales en vigueur sur le territoire où l'inconduite a eu lieu présumément. Ces procédures s'appliquent également lorsque le temps a passé et que la personne victime d'inconduite a atteint l'âge adulte.

La personne qui signale une inconduite ou une présomption d'inconduite est encouragée à en noter les détails, avec mention des dates et des heures, et à indiquer le motif raisonnable qu'elle a de suspecter une inconduite. Cette personne doit garder l'information confidentielle, sauf si la loi l'oblige à la divulguer.

L'autorité ou l'agence auprès de laquelle l'inconduite physique ou sexuelle suspectée est rapportée a l'obligation de faire enquête sur cette inconduite présumée. Afin que l'enquête ne soit pas entravée, aucun représentant ni aucune représentante de l'Église Unie du Canada ne questionnera au sujet de cette enquête ni la victime présumée, ni l'auteure ou l'auteur présumé, ni aucune personne pouvant agir comme témoin, tant et aussi longtemps que l'enquête menée par l'agence, l'autorité ou la police de la province ou du territoire suivra son cours, ou jusqu'à ce que ces autorités indiquent que des questions peuvent être posées.

Lorsque l'auteure ou l'auteur présumé de l'inconduite est responsable devant l'Église Unie du Canada et que les autorités juridiques n'ont pas transmis le cas à l'assemblée appropriée de l'Église, la personne qui a rapporté des allégations aux autorités juridiques doit également les soumettre à l'assemblée appropriée de l'Église, dès que la législation provinciale ou territoriale le lui permet.

## VI Procédures

---

Ces procédures permettent de faire en sorte que la vérité soit dite et reconnue, que toute inconduite sexuelle soit dénoncée, que l'imputabilité soit exercée et que la compassion soit manifestée de manière à servir la justice, et ce pour toutes les personnes touchées. Toutes ces procédures sont fondées sur la protection de la personne vulnérable et sur la garantie que l'auteure ou l'auteur d'une infraction assumera la responsabilité de ses actes. Des efforts doivent être faits pour que les personnes plaignantes obtiennent réparation, pour que leur cause soit reconnue comme étant justifiée, et pour qu'elles soient libérées de l'emprise de cette violation dans leur vie.

Veuillez vous référer à l'annexe III (page 26) pour la définition des termes utilisés dans cette section et dans tout le document exposant la politique et les procédures.

Ces procédures devraient inciter les défendeurs et les défenderesses à entreprendre un cheminement de guérison pour eux-mêmes ou pour elles-mêmes et pour la communauté.

1. La personne plaignante contacte une experte-conseil ou un expert-conseil, désigné dans le cadre de cette politique, et l'informe des allégations d'inconduite sexuelle. Vous pouvez obtenir les services d'experts-conseils ou d'expertes-conseils par l'entremise du bureau de votre synode ou du Bureau du Conseil général.
2. L'expert-conseil ou l'experte-conseil revoit la politique avec la personne plaignante et détermine si la plainte est admissible au regard de la politique.
3. La personne plaignante met la plainte par écrit. Si elle décide de ne pas mettre la plainte par écrit, les notes prises par l'expert-conseil ou l'experte-conseil lors de sa conversation avec la personne plaignante serviront de plainte écrite. Une plainte déposée par une tierce partie doit être faite par écrit; autrement, aucun suivi ne sera fait. Dans un tel cas, la personne pour qui la plainte est faite peut en tout temps devenir la personne plaignante.
4. L'expert-conseil ou l'experte-conseil informe la personne responsable du personnel du synode qu'une plainte a été reçue et lui fournit une copie de cette plainte écrite ou du rapport de sa rencontre avec le plaignant ou la plaignante. Si la personne responsable du personnel du synode est en conflit d'intérêts, est en vacances ou en congé sabbatique, ou si elle n'est pas en mesure d'assumer les responsabilités découlant de la politique, la plainte devra être traitée par une autre personne nommée par le président ou la présidente ou le secrétaire exécutif ou la secrétaire exécutive du Comité de coordination du synode.
5. La personne responsable du personnel du synode informe le président ou la présidente du Comité de coordination du synode et la membre ou le membre du personnel chargé du dossier au Bureau du Conseil général qu'une plainte a été reçue.
6. La personne responsable du personnel du synode informe (sans donner de détails) le président ou la présidente de l'assemblée dont relève le défendeur ou la défenderesse qu'une plainte a été reçue.
7. Une experte-conseil ou un expert-conseil est désigné pour le défendeur ou la défenderesse, et une copie de la plainte lui est remise.
8. L'experte-conseil ou l'expert-conseil désigné pour le défendeur ou la défenderesse contacte celui-ci ou celle-ci pour l'informer du fait qu'une plainte a été déposée à son endroit, pour discuter des soins pastoraux nécessaires pour lui ou elle et sa famille, ainsi que pour revoir la politique avec lui ou avec elle. Une copie de la plainte est alors remise au défendeur ou à la défenderesse.
9. (a) Le président ou la présidente de l'assemblée dont relève le défendeur ou la défenderesse et le président ou la présidente du Comité de coordination du synode, en consultation avec la personne responsable du personnel du synode, déterminent s'il est nécessaire de mettre le défendeur ou la défenderesse en congé administratif jusqu'à ce que le rapport d'enquête soit reçu. Si la décision va dans le sens d'un

congé administratif et que le défendeur ou la défenderesse est membre du personnel ministériel ou un employé ou une employée de l'Église, la mise en congé administratif sera sans effet sur la rémunération et les avantages sociaux.

- (b) En prenant la décision de mettre en congé administratif le défendeur ou la défenderesse, les responsables doivent :
- (i) fournir à celui-ci ou à celle-ci l'occasion de les rencontrer et de formuler des commentaires sur la pertinence d'un congé administratif;
  - (ii) considérer les conséquences positives et négatives du retrait du défendeur ou de la défenderesse de son poste de responsabilité sur les personnes directement concernées par la plainte, sur les autres membres de la communauté d'Église touchée et sur l'enquête;
  - (iii) ne pas faire de supposition ni prendre de décision concernant l'innocence ou la culpabilité du défendeur ou de la défenderesse; et
  - (iv) considérer les critères de l'annexe II (page 25 de cette ressource).

Cette décision doit être prise dans le plus grand intérêt de la communauté desservie par l'assemblée décisionnelle concernée. Elle n'est pas, et ne doit pas être, une décision quant à l'innocence ou à la culpabilité du défendeur ou de la défenderesse.

La section J.10 du *Manuel* s'appliquera si une personne en fonction comme membre du personnel ministériel est inculpée de délit criminel.

10. La membre ou le membre du personnel chargé du dossier au Bureau du Conseil général nommera une enquêteure ou un enquêteur chargé d'étudier la plainte; il ou elle fournira à ce dernier ou à cette dernière le nom et les coordonnées du plaignant ou de la plaignante, du défendeur ou de la défenderesse et de la personne responsable du personnel du synode; et il ou elle veillera, de concert avec la personne responsable du personnel du synode, à indiquer au président ou à la présidente du Comité de coordination du synode et aux expertes-conseils ou aux experts-conseils concernés le nom de l'enquêteure ou de l'enquêteur, et il ou elle demandera que les experts-conseils ou les expertes-conseils transmettent ces informations au plaignant ou à la plaignante et au défendeur ou à la défenderesse, selon le cas.
11. L'enquêteur ou l'enquêteure examinera la plainte et fournira un rapport écrit à la membre ou au membre du personnel chargé du dossier au Bureau du Conseil général. L'enquête aura lieu, que le défendeur ou la défenderesse continue d'occuper ses fonctions ou cesse de les occuper pour quelque raison que ce soit, y compris pour cause de congé de maladie à son initiative.
12. La membre ou le membre du personnel chargé du dossier au Bureau du Conseil général fournira une copie du rapport d'enquête à la personne responsable du personnel du synode.
13. La personne responsable du personnel du synode fournira une copie du rapport d'enquête au président ou à la présidente du Comité de coordination du synode et au président ou à la présidente de l'assemblée dont relève le défendeur ou la défenderesse, et aux expertes-conseils ou aux experts-conseils, qui à leur tour en fourniront une copie au plaignant ou à la plaignante et au défendeur ou à la défenderesse, selon le cas.
14. À la réception du rapport d'enquête, l'assemblée dont relève le défendeur ou la défenderesse décidera de la procédure à suivre. L'assemblée doit décider si la plainte est suffisamment fondée pour justifier une audience officielle, si les motifs permettent de procéder à une résolution officieuse (avec l'accord du plaignant ou de la plaignante, du défendeur ou de la défenderesse et de l'assemblée dont ce dernier ou cette dernière relève), ou si les motifs ne permettent pas de retenir la plainte. Si l'assemblée juge que les motifs ne sont pas suffisants pour justifier le traitement de la plainte, elle déclarera qu'aucune autre action ne sera prise concernant la plainte dans le cadre de cette politique. Le cas échéant, l'assemblée devra motiver sa décision. Une décision prise par l'assemblée dont relève le défendeur ou la défenderesse en ce qui concerne le traitement d'une plainte ne peut faire l'objet d'un appel.

15. La décision de l'assemblée dont relève le défendeur ou la défenderesse doit être transmise par écrit au plaignant ou à la plaignante, au défendeur ou à la défenderesse, au président ou à la présidente du Comité de coordination du synode, à la personne responsable du personnel du synode, et à la membre ou au membre du personnel chargé du dossier au Bureau du Conseil général.
16. Si l'assemblée juge qu'une audience officielle est nécessaire, la plainte sera entendue par l'instance supérieure suivante. L'assemblée dont relève le défendeur ou la défenderesse, en tant que partie concernée par la plainte, nommera un conseil dont la tâche consistera à recueillir les preuves permettant d'établir les détails de la plainte. La section J.12 du *Manuel* s'applique dans ces circonstances. Les dates de l'audience officielle doivent être fixées dans les six mois de la demande d'audience (mais les dates de l'audience elle-même n'ont pas à être à l'intérieur de cette période de six mois), à défaut de quoi l'instance supérieure suivante à l'assemblée qui doit fixer la date de l'audience évaluera la situation et prendra les mesures qu'elle jugera nécessaires. Il pourrait alors arriver que l'instance supérieure tienne l'audience aux dépens de l'assemblée qui avait la responsabilité de le faire.

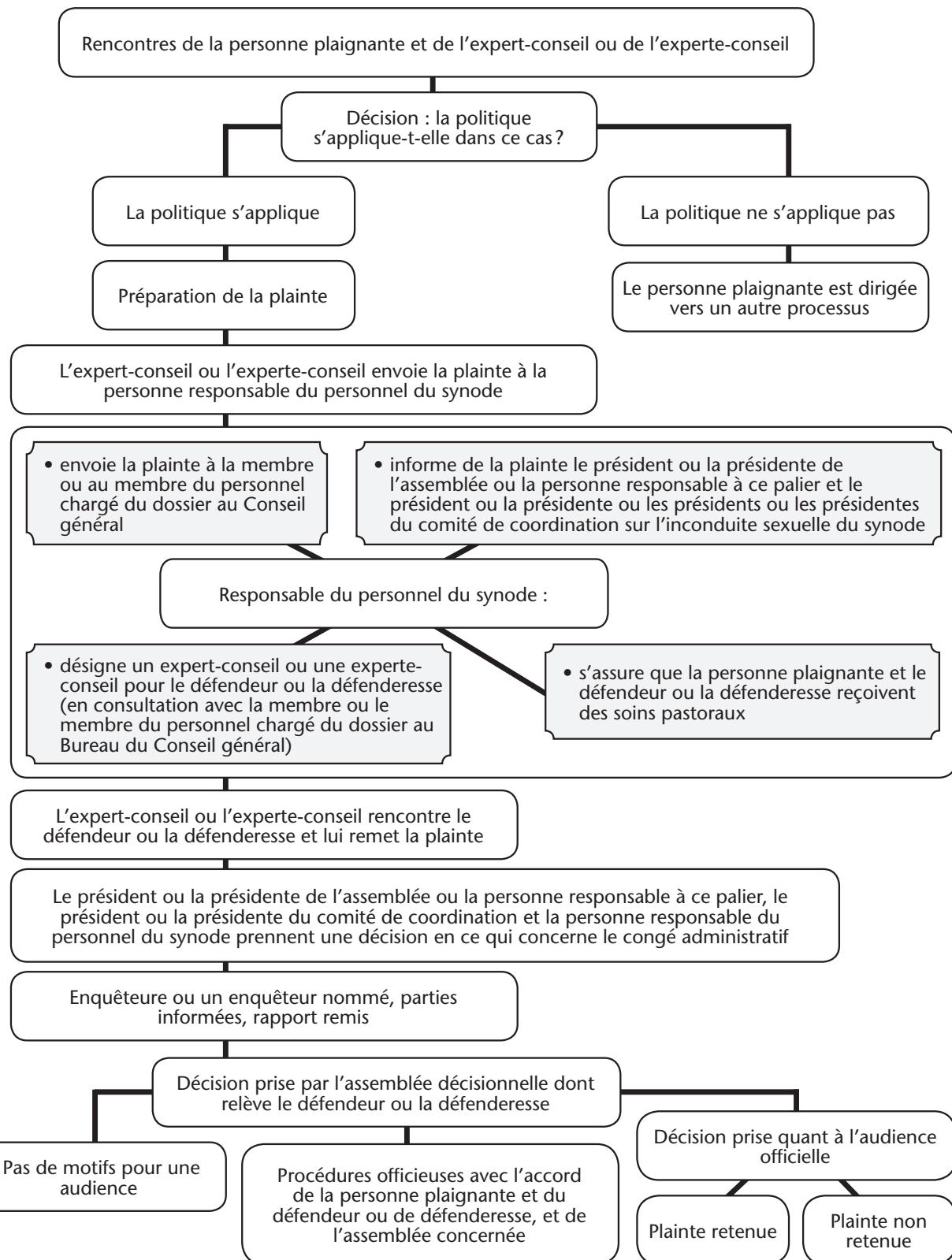
*Exemple :* Si un consistoire est l'instance de responsabilité qui fait la demande d'audience officielle, il revient au synode, en tant qu'instance supérieure suivante, de fixer les dates de l'audience dans les six mois de la demande d'audience. Si le synode ne fixe pas les dates pendant cette période, le Conseil général pourrait faire enquête sur les motifs du délai et prendre les mesures nécessaires pour que l'audience formelle soit tenue sans délai indu.

17. Le comité qui entend la plainte décidera si oui ou non celle-ci doit être retenue.
  - (a) Si le comité d'audience officielle détermine que la plainte est fondée, il peut décider d'entreprendre n'importe quelle des actions prévues aux sections J.12.7 et J.12.8 du *Manuel* qu'il juge appropriées. Ces actions comprennent, sans y être limitées, l'avertissement, le blâme, la suspension, la destitution, l'inclusion du nom de la personne sur la liste des membres de l'ordre ministériel en cessation de service (pour cause disciplinaire) ou sur la liste du personnel ministériel laïque en cessation de service, l'expulsion ou toute autre action prévue. L'exécution des décisions du comité d'audience officielle se fait selon les dispositions de la section J.12.9 du *Manuel*.
  - (b) Si la plainte n'est pas attestée, le comité d'audience officielle peut la rejeter.

Cette procédure doit être engagée sur-le-champ.

Tous les comptes rendus et documents relatifs à la plainte doivent demeurer confidentiels, sauf dans les cas où la politique et les procédures ou la loi en requièrent la divulgation.

# Diagramme de traitement des plaintes



# Annexe I : Rôles et responsabilités

---

## Experts-conseils et expertes-conseils

### Équipe d'experts-conseils et d'expertes-conseils

1. L'unité appropriée du Conseil général s'assurera qu'il y a dans l'ensemble de l'Église un nombre suffisant de personnes qui peuvent assumer le rôle d'expert-conseil ou d'experte-conseil auprès de personnes ayant à formuler une plainte ou agir comme représentant ou représentante des personnes plaignantes ou des défendeurs ou des défenderesses.
2. Cette équipe comprendra des représentants ou des représentantes de toutes les orientations sexuelles, une majorité des membres de cette équipe étant des femmes.
3. L'unité appropriée du Conseil général doit assumer les coûts associés au travail des experts-conseils et des expertes-conseils et de la formation approuvée.

## Responsabilités

1. Agir comme conseiller ou conseillère auprès d'une personne alléguant qu'elle a été victime d'inconduite sexuelle de la part d'une personne responsable devant l'Église Unie du Canada, ou agir comme conseiller ou conseillère auprès d'une personne responsable devant l'Église Unie du Canada qui est accusée d'inconduite sexuelle à l'endroit d'une autre personne, adulte ou enfant.
2. Se familiariser avec les politiques et les procédures de l'Église Unie du Canada en matière d'inconduite sexuelle, connaître les enjeux associés à toutes les formes d'inconduite sexuelle, s'engager à se tenir au courant des questions relatives à ce problème, faire preuve d'ouverture d'esprit et accepter toutes les orientations sexuelles.
3. S'engager à maintenir la confidentialité quant au travail à faire et se montrer capable de sensibilité et de discernement.
4. Déterminer les besoins en matière de soins pastoraux pour le plaignant ou la plaignante, la personne qui a subi l'inconduite sexuelle (si cette personne n'est pas le plaignant ou la plaignante), le défendeur ou la défenderesse, et leurs familles, et faire en sorte qu'un soutien pastoral soit apporté.
5. S'assurer que la personne à qui il ou elle vient en aide reçoit une copie intégrale du document *L'inconduite sexuelle : la prévenir, y répondre – Politique et procédures*, et passer ce document en revue avec elle.
6. Encourager le plaignant ou la plaignante et la personne qui a subi l'inconduite (si cette personne n'est pas le plaignant ou la plaignante) à se faire accompagner d'un membre de sa famille ou d'un ami ou d'une amie à toutes les réunions.
7. Encourager le plaignant ou la plaignante à mettre la plainte par écrit et informer les autres personnes qui détiennent une information de première main ou sont témoins d'un cas que la cause ne sera pas traitée dans le cadre de cette politique si la plainte n'est pas déposée par écrit. Dans le cas où la victime d'inconduite dépose la plainte elle-même et qu'elle ne se sent pas prête à mettre sa plainte par écrit, l'experte-conseil ou l'expert-conseil doit l'avertir du fait qu'une enquête doit avoir lieu dès

qu'une allégation d'inconduite sexuelle est signalée. L'expert-conseil ou l'experte-conseil doit ensuite déterminer si la personne plaignante est disposée à se confier à l'enquêteure ou à l'enquêteur chargé du dossier.

8. Préparer un compte rendu écrit de la rencontre avec la personne plaignante et fournir une copie du compte rendu et de la plainte écrite et signée par le plaignant ou la plaignante, le cas échéant, à la personne responsable du personnel du synode.
9. Lorsque le dossier d'un défendeur ou d'une défenderesse lui est confié, informer celui-ci ou celle-ci qu'il ou qu'elle ne doit avoir aucun contact avec le plaignant ou la plaignante ou la personne qui a déposé la plainte pour inconduite sexuelle, non plus qu'avec les membres de la famille immédiate du plaignant ou de la plaignante et de la personne qui est présumée avoir subi une inconduite sexuelle, ou avec toute personne pouvant avoir de l'influence sur le plaignant ou la plaignante ou la personne qui a été la cible de l'inconduite sexuelle.
10. Informer la personne dont le dossier lui a été assigné qu'un expert-conseil ou une experte-conseil n'agit pas à titre d'avocat ou d'avocate auprès de la personne plaignante ou du défendeur ou de la défenderesse. Informer en outre le plaignant ou la plaignante ou le défendeur ou la défenderesse qu'il ou qu'elle peut faire appel à un avocat ou à une avocate ou à un conseiller ou à une conseillère juridique capable de l'assister dans le processus.
11. Fournir au plaignant ou à la plaignante ou au défendeur ou à la défenderesse toute information pertinente concernant l'enquêteur ou l'enquêteure ou tout autre renseignement transmis par la personne responsable du personnel du synode ou le représentant ou la représentante de l'assemblée décisionnelle de l'Église.
12. Garder les dossiers de toutes les plaintes et présomptions d'inconduite sexuelle qui sont portées à son attention à titre d'expert-conseil ou d'experte-conseil ainsi que les procès-verbaux de toutes les réunions ou autres formes de contact avec la personne dont le dossier lui est confié, en particulier les heures, les dates et les lieux des réunions ou des rencontres, ainsi qu'une brève description des questions discutées.
13. Se familiariser avec les ressources (p. ex. personnes-ressources des milieux séculiers, ressources éducatives, centres d'aide et d'écoute, centres de femmes, conseillères et conseillers médicaux et juridiques, thérapeutes) sur le territoire du synode, et participer à la séance de formation donnée sur l'application de la présente politique.

## **Responsable du personnel du synode (ou poste équivalent)**

Dans chaque synode, la gestion de la politique sur l'inconduite sexuelle revient à la personne responsable du personnel du synode ou à une personne qui assume les fonctions normales de ce poste, de concert avec le Comité de coordination du synode. Si la personne responsable du personnel du synode est en conflit d'intérêts, est en vacances ou en congé sabbatique, ou si elle est n'est pas en mesure d'assumer les responsabilités découlant de la politique, la plainte devra être traitée par une autre personne nommée par le président ou la présidente ou le secrétaire exécutif ou la secrétaire exécutive du Comité de coordination du synode.

### **Responsabilités**

1. Assumer la responsabilité de la gestion de la politique sur l'inconduite sexuelle pour le synode et s'assurer que le processus suit son cours conformément à la politique.
2. Bien connaître et savoir gérer la politique sur l'inconduite sexuelle de l'Église Unie du Canada, et agir en tant que personne-ressource dans le cadre de son application.
3. Aider à la sensibilisation et à la formation des membres du Comité de coordination du synode, des expertes-conseils et des experts-conseils (avec la membre ou le membre du personnel chargé du dossier au Bureau du Conseil général), et des responsables au palier des consistoires ou des districts en rapport avec la politique et les procédures; servir de personne-ressource pour le comité de coordination; et favoriser la compréhension de la politique et des procédures sur le territoire du synode, des consistoires ou des districts.
4. Prendre connaissance de l'information concernant une plainte reçue par un expert-conseil ou une experte-conseil dans le cadre de cette politique et, si la nature de la plainte n'est pas claire, clarifier toute incertitude avec l'expert-conseil ou l'experte-conseil.
5. Informer le président ou la présidente du Comité de coordination du synode et la membre ou le membre du personnel chargé du dossier au Bureau du Conseil général du fait qu'une plainte a été reçue.
6. Informer, sans donner de détails, le président ou la présidente de l'assemblée décisionnelle devant laquelle le défendeur ou la défenderesse est responsable qu'une plainte d'inconduite sexuelle mettant en cause cette personne a été déposée.
7. Informer les personnes dont le dossier a été assigné à un expert-conseil ou une experte-conseil du nom de ce spécialiste ou de cette spécialiste et de ses coordonnées essentielles.
8. En collaboration avec la membre ou le membre du personnel chargé du dossier au Bureau du Conseil général, désigner l'expert-conseil ou l'experte-conseil à qui sera confié le cas du défendeur ou de la défenderesse, le ou la contacter et lui remettre une copie de la plainte.
9. Donner au président ou à la présidente du comité de coordination et aux expertes-conseils ou aux experts-conseils désignés le nom et les coordonnées de la personne chargée de l'enquête sur la plainte, et demander aux experts-conseils et aux expertes-conseils de transmettre l'information à la personne plaignante et au défendeur ou à la défenderesse.

10. Consulter le président ou la présidente de l'assemblée dont relève le défendeur ou la défenderesse et le président ou la présidente du Comité de coordination du synode concernant la nécessité de mettre en congé administratif le défendeur ou la défenderesse de toutes ses fonctions au sein de l'Église jusqu'à ce que l'affaire soit réglée.
11. Fournir à l'enquêteur ou à l'enquêteure toute information que la personne responsable du personnel du synode détient et qui est pertinente pour l'enquête.
12. À la réception d'une copie du rapport d'enquête, fournir une copie confidentielle de ce rapport au président ou à la présidente de l'assemblée dont relève le défendeur ou la défenderesse ainsi qu'au président ou à la présidente du Comité de coordination du synode, et aux experts-conseils ou aux expertes-conseils pour qu'ils ou qu'elles les remettent à la personne plaignante et au défendeur ou à la défenderesse.
13. Se rendre disponible pour des entretiens avec les experts-conseils ou les expertes-conseils et les enquêteurs ou les enquêteuses.
14. Se rendre disponible pour des entretiens avec les responsables de l'assemblée décisionnelle de l'Église Unie du Canada qui réagit à la plainte.
15. En consultation avec le président ou la présidente du consistoire, aider la paroisse à cerner les soins pastoraux nécessaires et à les fournir lorsqu'une plainte a été déposée contre un membre ou une membre du personnel ministériel desservant la charge pastorale ou contre une personne faisant partie de la paroisse. S'assurer que l'information nécessaire est communiquée à la paroisse de manière appropriée. Être au courant de l'existence du Fonds d'aide d'urgence au personnel.
16. En collaboration avec le Comité de coordination du synode et la membre ou le membre du personnel chargé du dossier au Bureau du Conseil général, veiller à ce qu'un soutien soit fourni aux experts-conseils ou aux expertes-conseils affectés à un dossier particulier.

## Comité de coordination sur l'inconduite sexuelle, ou l'équivalent

### Structure

1. Les membres du comité sont nommés par l'exécutif du synode, ou un comité, une division ou un conseil désignés pour le faire, et sont responsables devant cette instance.
2. Le comité est composé de trois à cinq membres.
3. Les membres du comité sont nommés pour un mandat de trois à cinq ans. Les mandats sont décalés de manière à ce que le travail du comité puisse se faire dans la continuité. Un membre ne peut exercer plus de deux mandats consécutifs.
4. Les membres doivent avoir une compréhension de l'inconduite sexuelle qui correspond aux valeurs préconisées par cette politique, et doivent accepter toutes les orientations sexuelles.

### Responsabilités

Tous les membres du comité doivent :

1. se familiariser avec les questions liées à l'inconduite sexuelle et s'engager à se tenir à jour sur ces questions;
2. se familiariser avec les ressources disponibles sur le territoire du synode (p. ex. personnes-ressources des milieux séculiers, ressources éducatives, centres d'aide et d'écoute, centres de femmes, conseillères et conseillers médicaux et juridiques);
3. favoriser la prise de conscience dans le synode des problèmes liés à l'inconduite sexuelle, et des facteurs sociaux, politiques et théologiques qui s'y rapportent;
4. s'assurer que le rôle du comité et des experts-conseils ou des expertes-conseils est connu sur le territoire du synode, et connaître les noms et les coordonnées de tous les experts-conseils et de toutes les expertes-conseils;
5. fournir la formation initiale et continue ainsi que le soutien requis aux experts-conseils et aux expertes-conseils;
6. sélectionner et recommander au Bureau du Conseil général des candidats et des candidates pour les postes d'expert-conseil et d'experte-conseil;
7. se rendre disponibles pour que les personnes responsables désignées des assemblées décisionnelles puissent les consulter;
8. s'acquitter de toutes les responsabilités découlant de l'application de la politique.

### Présidence

Le président ou la présidente doit :

1. déterminer avec le président ou la présidente de l'assemblée dont relève le défendeur ou la défenderesse, et en consultation avec la personne responsable du personnel du synode, si la personne visée par la plainte doit être placée en congé administratif de toutes ses fonctions jusqu'à ce que l'affaire soit réglée;
2. s'assurer que le plaignant ou la plaignante, le défendeur ou la défenderesse et le responsable ou la responsable de l'assemblée décisionnelle sont au courant du fait qu'une enquête sera menée.

## Enquête

Une enquête sera lancée à la réception d'une plainte par un expert-conseil ou une experte-conseil. L'enquête aura lieu, que le défendeur ou la défenderesse soit toujours en poste ou qu'il ou elle ne le soit plus pour n'importe quelle raison, y compris un congé médical obtenu à sa demande.

## Équipe d'enquête

1. L'unité appropriée du Conseil général s'assurera qu'il y a une équipe d'enquêteurs et d'enquêteuses pour mener les enquêtes requises selon les dispositions de la politique sur l'inconduite sexuelle.  
Peut être désignée comme enquêteur ou enquêteuse une personne qui :
  - (a) est une professionnelle ou un professionnel engagé à forfait pour ce service;
  - (b) est un bénévole ou une bénévole possédant les compétences requises ou ayant reçu une formation appropriée pour remplir les fonctions d'enquêteur ou d'enquêteure, conformément à cette politique;
  - (c) est un membre ou une membre du personnel de l'Église Unie du Canada possédant les compétences requises.

L'équipe doit offrir une représentation des hommes et des femmes et, dans la mesure du possible, des diverses régions du pays.

2. Il reviendra à la personne membre du personnel de l'unité appropriée du Conseil général responsable de l'application de la politique sur l'inconduite sexuelle de désigner un enquêteur ou une enquêteure pour l'examen d'une plainte.
3. En dépit de tout ce qui précède, rien n'empêche la responsable ou le responsable du Bureau du Conseil général chargé de l'application de la politique d'obtenir les services d'une enquêteure ou d'un enquêteur qui n'aura pas été nommé selon la procédure définie à la section (1) ci-dessus si, à son avis, des considérations d'ethnicité ou de langue justifient une telle décision.
4. L'unité appropriée du Conseil général doit assumer les coûts de l'enquête et de la formation approuvée.

## Responsabilités

1. Se familiariser avec la gouvernance de l'Église Unie du Canada, en particulier en ce qui a trait à la politique sur l'inconduite sexuelle.
2. Faire preuve de sensibilité et de discernement lors des enquêtes et s'assurer que le respect dû aux parties selon la politique sur l'inconduite sexuelle est garanti dans le processus d'enquête.
3. Avoir de l'expérience ou des compétences en matière de procédures d'enquête.
4. Comprendre clairement le caractère déplacé de toute forme de relation ou activité sexuelle entre une personne en position de pouvoir, d'autorité ou de confiance, et une personne assujettie à ce pouvoir, cette autorité ou cette confiance.
5. S'assurer que l'information confidentielle demeure confidentielle, sauf lorsque sa divulgation est requise pour l'application de cette politique ou par la législation ou une cour provinciale, territoriale ou fédérale.
6. Avoir des aptitudes marquées pour la rédaction de rapports d'enquête.

7. Mener une enquête sur une plainte ou une présomption qui lui est soumise, et à cette fin :
  - (a) rencontrer la personne plaignante, le défendeur ou la défenderesse et toute personne désignée comme témoin par le plaignant ou la plaignante et par le défendeur ou la défenderesse, ainsi que toute autre personne pouvant jouer un rôle utile dans l'enquête;
  - (b) préparer un rapport écrit et le soumettre au personnel de l'unité appropriée du Conseil général, rapport qui comprendra une recommandation établissant si, oui ou non, des motifs raisonnables et vraisemblables justifient que l'assemblée décisionnelle de l'Église procède à une audience officielle de la plainte; ainsi que toute autre recommandation qu'il ou elle jugera appropriée;
  - (c) indiquer dans le rapport écrit de l'enquête si, oui ou non, la personne plaignante est prête à se présenter en audience officielle pour donner sa version des faits; et
  - (d) si les motifs lui apparaissent insuffisants pour procéder à une audience officielle, recommander une ou des solutions de rechange pour traiter la question soulevée par la personne plaignante.

## Bureau du Conseil général

### Cadre supérieur, unité du Conseil général responsable de la politique

Le cadre supérieur ou la cadre supérieure de l'unité appropriée du Bureau du Conseil général s'assure qu'un membre ou une membre du personnel de l'unité est chargé de superviser l'application de la politique sur l'inconduite sexuelle.

### Membre du personnel responsable du dossier de la politique sur l'inconduite sexuelle

La personne membre du personnel responsable de superviser l'application de la politique doit :

1. travailler avec les comités de coordination sur l'inconduite sexuelle du synode pour construire et maintenir des relations avec eux, favoriser les contacts avec et entre ces comités, et mettre au point et en œuvre des programmes de sensibilisation à la politique sur l'inconduite sexuelle;
2. élaborer et mettre en œuvre, après consultation des groupes et des personnes concernées, des programmes de formation pour les enquêteurs et les enquêteuses;
3. en collaboration avec la personne responsable du personnel du synode, désigner les experts-conseils et les expertes-conseils;
4. assigner à des enquêteurs ou des enquêteuses les plaintes émanant du synode ou d'autres instances assujetties à la politique;
5. recevoir le rapport d'enquête et fournir une copie de ce rapport à la personne responsable du personnel du synode;
6. garder le Comité permanent des politiques et services concernant le ministère et l'emploi informé de l'efficacité avec laquelle la politique sur l'inconduite sexuelle est appliquée.

## L'assemblée décisionnelle appropriée

Aux fins de cette politique, l'assemblée décisionnelle appropriée est l'instance de l'Église Unie du Canada devant laquelle la défenderesse ou le défendeur visé par une plainte d'inconduite sexuelle est principalement responsable. Si la plainte concerne une période au cours de laquelle le défendeur ou la défenderesse desservait une autre charge pastorale, un autre consistoire ou un autre synode, la question doit être traitée par l'assemblée devant laquelle celui-ci ou celle-ci est responsable au moment où la plainte officielle est déposée.

Le président ou la présidente de l'assemblée dont relève le défendeur ou la défenderesse devient la personne-ressource aux fins de cette politique et de ces procédures. L'assemblée peut désigner une autre personne pour assumer les responsabilités du président ou de la présidente aux fins de ces procédures. Si l'assemblée désigne effectivement une autre personne que le président ou la présidente, la personne responsable du personnel du synode doit être informée de cette décision.

Dans le cas où une plainte serait déposée contre le président ou la présidente de l'assemblée décisionnelle, le premier contact avec cette assemblée devrait se faire auprès du secrétaire ou de la secrétaire. Celui-ci ou celle-ci prendra les mesures nécessaires pour que l'assemblée désigne une personne pour assumer les responsabilités de la présidence dans le cadre de cette politique et de ces procédures.

## Responsabilités de l'assemblée décisionnelle de l'Église concernant le rapport d'enquête

1. À la réception du rapport d'enquête, l'assemblée décisionnelle concernée en fera l'examen et pourra déterminer :
  - (a) s'il n'y a pas de motifs raisonnables de poursuivre l'affaire;
  - (b) s'il y a des motifs raisonnables de poursuivre l'affaire et, le cas échéant, s'il est approprié de le faire au moyen de processus officieux et si la personne plaignante et le défendeur ou la défenderesse sont intéressés à résoudre le problème de manière officieuse, étant compris qu'une audience officielle pourra être tenue si les procédures officieuses n'aboutissent pas; ou
  - (c) s'il y a des motifs raisonnables de procéder à une audience officielle, conformément aux dispositions de la section J.12 du *Manuel*.
2. Si la décision est celle de procéder à une audience officielle, l'assemblée décisionnelle concernée doit fournir au défendeur ou à la défenderesse la plainte officielle écrite exposant les accusations précises contre lesquelles ce dernier ou cette dernière doit se défendre. En tant que partie concernée par la plainte, l'assemblée dont relève le défendeur ou la défenderesse nommera un procureur ou une procureure dont la tâche sera de produire les éléments de preuve permettant d'établir les détails de la plainte. Cette audience devrait être tenue sans retard indu.
3. Si l'assemblée décisionnelle détermine qu'il n'y a pas de motifs raisonnables de poursuivre l'affaire, elle devra faire tous les efforts possibles pour rétablir les relations au sein de notre communauté.
4. Si le rapport d'enquête indique que la personne plaignante n'est pas prête à se présenter en audience officielle pour donner sa version des faits, l'assemblée décisionnelle de l'Église peut décider de tenir quand même une audience officielle si le contenu du rapport d'enquête le justifie, afin que l'assemblée concernée puisse s'acquitter du devoir de diligence qui lui incombe.
5. Sous réserve de la section J.12.5.2 du guide *Rules and Procedure for Formal Hearings* [Règles et procédures en matière d'audience], les frais associés à la tenue d'une audience officielle seront à la charge de l'Église Unie du Canada, sauf pour les honoraires des conseillers juridiques des personnes visées.

## **Appel**

Tout appel d'une décision résultant d'une audience officielle doit se faire conformément au processus d'appel décrit à la section J.13 du *Manuel*.

## **Maintien et conservation des documents**

Tous les comptes rendus et documents relatifs aux plaintes dans le cadre de cette politique doivent demeurer confidentiels, sauf dans les cas prévus par la politique et les procédures ou lorsque la loi en exige la divulgation.

Tous les comptes rendus et documents relatifs aux plaintes portées en vertu de la politique sur l'inconduite sexuelle qui relèvent de la compétence d'un synode, d'un consistoire ou d'une charge pastorale doivent être acheminés de manière sécuritaire par la personne responsable du personnel du synode à la cadre ou au cadre dirigeant de l'unité appropriée au Bureau du Conseil général, ou à la personne désignée comme remplaçante.

Les documents relatifs aux plaintes traitées par le Conseil général seront gardés dans un lieu sécuritaire par la membre ou le membre du personnel de l'unité chargée du dossier de la politique sur l'inconduite sexuelle au Bureau du Conseil général.

## Annexe II : Critères permettant de considérer un congé administratif

---

### A. Défendeurs et défenderesses qui sont des membres du personnel ministériel ou des employés ou employées laïques

Les critères suivants doivent être pris en compte (en plus de tout autre critère jugé pertinent) dans le processus décisionnel visant à déterminer si, oui ou non, la défenderesse ou le défendeur visé par la plainte doit être mis en congé administratif selon les dispositions de la politique sur l'inconduite sexuelle.

*En présence de l'un ou l'autre ou de plusieurs des quatre premiers facteurs, il est fortement recommandé de placer le défendeur ou la défenderesse en congé administratif pendant l'enquête.*

1. Un congé administratif est-il requis pour éviter tout contact injustifié avec la personne plaignante, sa famille et les personnes qui la soutiennent ou qui assurent sa défense?
2. Est-ce que le défendeur ou la défenderesse demande à être placé en congé administratif?
3. Est-ce que des personnes de groupes vulnérables pourraient toujours se trouver à risque dans le contexte du travail de la personne visée?
4. Les allégations impliquent-elles un certain degré de violence?
5. Les faits allégués sont-ils récents ou datent-ils de quelques années?
6. Selon les allégations, les faits reprochés se sont-ils étalés sur une certaine période ou s'agit-il d'un incident isolé?
7. Le défendeur ou la défenderesse fait-il ou fait-elle l'objet d'une seule plainte ou de nombreuses plaintes?
8. Le site ministériel de la personne visée se trouve-t-il près ou assez éloigné du lieu où réside maintenant la personne plaignante et où les faits allégués se seraient produits?
9. La santé et le bien-être des parties ou les intérêts du site ministériel seraient-ils mieux servis si le défendeur ou la défenderesse était mis en congé administratif pendant l'enquête?

### B. Défendeurs et défenderesses qui sont des célébrants ou des célébrantes laïques

Il est recommandé, lorsqu'une plainte est déposée contre un célébrant ou une célébrante laïque occupant un poste bénévole, d'inclure cette personne dans les délibérations tenues pour établir si une entente prévoyant la mise en congé administratif du défendeur ou de la défenderesse pendant l'enquête est possible.

# Annexe III : Définitions

---

## Abus envers des enfants

Dans le contexte de cette politique, l'abus envers des enfants désigne l'abus sexuel envers des enfants, qui comprend l'agression sexuelle, les contacts sexuels, l'invitation à des attouchements sexuels, l'exploitation sexuelle, l'incitation à la prostitution et les actes indécentes imposés à des mineurs ou des mineures au sens de la loi.

## Agression sexuelle

L'agression sexuelle est une forme de voies de fait définie à l'article 265, paragraphes (1) et (2), du *Code criminel du Canada*, qui se lit comme suit :

Voies de fait

265. (1) Commet des voies de fait, ou se livre à une attaque ou une agression, quiconque, selon le cas :
- a) d'une manière intentionnelle, emploie la force, directement ou indirectement, contre une autre personne sans son consentement;
  - b) tente ou menace, par un acte ou un geste, d'employer la force contre une autre personne, s'il est en mesure actuelle, ou s'il porte cette personne à croire, pour des motifs raisonnables, qu'il est alors en mesure actuelle d'accomplir son dessein;
  - c) en portant ostensiblement une arme ou une imitation, aborde ou importune une autre personne ou mendie.
- (2) Le présent article s'applique à toutes les espèces de voies de fait, y compris les agressions sexuelles, les agressions sexuelles armées, menaces à une tierce personne ou infliction de lésions corporelles et les agressions sexuelles graves.

Sont aussi des formes d'agression sexuelle les rapports avec des enfants âgés de moins de 16 ans, l'inceste, la bestialité et la grossière indécence.

## Assemblée décisionnelle

Les assemblées décisionnelles sont des instances établies par l'Église Unie qui ont des pouvoirs délibérants et décisionnels. Les principales assemblées décisionnelles de l'Église Unie du Canada en matière de responsabilité et de discipline, conformément à la section J.7 du *Manuel*, sont :

- (a) l'instance administrative d'une charge pastorale, dans le cas d'un membre ou d'une membre d'une paroisse, d'un sympathisant ou d'une sympathisante, d'un membre ou d'une membre d'un comité ou de toute autre personne nommée par la paroisse, à l'exception d'une agente ou d'un agent paroissial laïque;
- (b) l'instance administrative d'une charge pastorale, dans le cas d'une agente ou d'un agent paroissial laïque;
- (c) le consistoire, dans un cas de mesure disciplinaire à l'endroit d'une agente ou d'un agent paroissial laïque;
- (d) le consistoire, dans un cas d'une charge pastorale, d'un membre ou d'une membre du personnel ministériel, d'un candidat ou d'une candidate ou de toute autre personne nommée à un poste par le consistoire;
- (e) le synode, dans le cas d'un consistoire ou d'une personne nommée à un poste par le Conseil général lorsque ce cas n'est pas mentionné aux paragraphes (a) ou (d) ci-dessus; et
- (f) le Conseil général, dans le cas d'un synode ou d'une personne nommée à un poste par le Conseil général lorsque ce cas n'est pas mentionné aux paragraphes (a), (d) ou (e) ci-dessus.

**Audience officielle**

Pour une explication complète de l'audience officielle, se reporter aux sections J.12 et J.13 du *Manuel*.

**Bénévole**

Un bénévole ou une bénévole est une personne qui n'est ni un pasteur ou une pasteure, ni un agent ou une agente ou un agent paroissial laïque, ni un pasteur ou une pasteure laïque, ni un employé ou une employée, mais qui est responsable d'une manière ou d'une autre de l'accomplissement d'une tâche devant l'Église Unie du Canada.

**Cause — raisonnable et vraisemblable**

Ce terme renvoie aux motifs fondés sur des circonstances suffisamment graves pour qu'une personne raisonnable soit justifiée de croire au bien-fondé de l'accusation.

**Confidentialité**

La confidentialité est le maintien du secret des informations et leur protection contre toute divulgation non autorisée.

**Congé administratif**

Lorsqu'une allégation d'inconduite pèse contre un membre ou une membre du personnel ministériel ou un employé ou une employée, cette personne peut être placée en congé administratif, c'est-à-dire un retrait temporaire d'un poste avec maintien de la rémunération et des avantages sociaux, pendant le déroulement de l'enquête sur la plainte visant à déterminer les mesures à prendre.

**Consentement**

Le consentement est l'acte par lequel une personne, qui a la capacité de faire un tel choix, accepte de s'engager volontairement dans une activité. Aucun consentement ne sera réputé avoir été donné lorsque la personne plaignante se soumet ou n'offre pas de résistance pour les raisons suivantes :

1. il y a eu usage de la force sur la personne plaignante ou une autre personne;
2. il y a eu menace d'usage de la force ou peur qu'il y ait usage de la force;
3. il y a eu exercice de l'autorité;
4. il y a eu fraude;
5. le défendeur ou la défenderesse occupe la position d'une personne de confiance à l'égard de la personne plaignante; ou
6. la personne plaignante est mineure en vertu des dispositions du *Code criminel du Canada*.

**Défendeur ou défenderesse**

Le défendeur ou la défenderesse est la personne contre laquelle une plainte est déposée et qui est appelée à répondre à cette plainte.

**Devoir de diligence**

L'obligation d'agir avec le soin, la diligence et la compétence dont ferait preuve une personne raisonnablement diligente, et de prendre les mesures requises pour éviter qu'un tort prévisible soit causé à une autre personne.

**Enquête**

L'enquête est le processus utilisé pour recueillir et examiner l'information soumise par la personne plaignante et par le défendeur ou la défenderesse concernant une plainte faite en vertu de cette politique, et pour entendre d'autres personnes qui pourraient avoir des informations pertinentes concernant la plainte.

**Enquêteur ou enquêteure**

L'enquêteur ou l'enquêteure est la personne nommée pour mener une enquête conformément à cette politique.

### **Expert-conseil ou experte-conseil**

Un expert-conseil ou une experte-conseil est une personne nommée pour agir à titre de conseiller ou de conseillère conformément aux dispositions de cette politique auprès soit d'une personne qui dépose une plainte d'inconduite sexuelle ou d'abus envers des enfants, soit d'une personne qui est responsable devant l'Église Unie du Canada et qui est accusée d'inconduite sexuelle ou d'abus envers des enfants.

### **Harcèlement sexuel**

Est compris comme harcèlement sexuel toute tentative, ou tout exercice de pouvoir, pour forcer une personne à une relation de nature sexuelle ou pour soumettre une personne à une attention de nature sexuelle contre sa volonté, pour punir un refus ou pour récompenser une acceptation de se soumettre. Le harcèlement sexuel peut être un incident isolé ou une série d'incidents impliquant toute une gamme de comportements comme des insinuations verbales, des propositions subtiles, des demandes claires ou toute conduite inappropriée de nature sexuelle. Il s'agit de tout comportement de nature sexuelle qui est manifestement non désiré ou importun, ou qui devrait être compris comme tel. Est incluse toute action qui contribue à *empoisonner* l'atmosphère, comme des commentaires persistants concernant le sexe, les femmes et les hommes, l'apparence, l'état civil, l'orientation sexuelle ou la présentation de photos ou d'illustrations pornographiques.

### **Inconduite sexuelle**

Dans la présente ressource, l'inconduite sexuelle comprend le harcèlement sexuel, l'inconduite sexuelle dans un contexte pastoral et l'agression sexuelle.

L'inconduite sexuelle est un comportement dégradant, fondé sur l'exploitation sexuelle, qui se manifeste par des blagues, des attouchements non désirés, voire des activités sexuelles imposées de force ou des menaces de sévices. L'agression sexuelle, le harcèlement sexuel et l'inconduite sexuelle dans un contexte pastoral sont autant de formes d'inconduite sexuelle qui, souvent, sont avant tout des façons qu'a une personne d'exercer un pouvoir sur une autre personne.

### **Inconduite sexuelle dans un contexte pastoral**

L'inconduite sexuelle dans un contexte pastoral est un acte de nature sexuelle incluant le harcèlement sexuel, l'abus sexuel ou toute autre activité ou conduite de cet ordre de la part d'une personne désignée comme membre du personnel ministériel, qui profite de la vulnérabilité d'une autre personne sous ses soins pastoraux. Ce type d'inconduite comprend les actes consensuels amorcés soit par la personne qui reçoit les soins pastoraux, soit par le pasteur ou la pasteure, mais ne comprend pas un acte d'agression sexuelle perpétré par la personne recevant des soins pastoraux contre la personne membre du personnel ministériel.

### **Le Manuel**

*Le Manuel* est la publication courante qui contient les Principes de l'Union et les Règlements de l'Église Unie du Canada.

### **Membre**

Un membre ou une membre est une personne qui a été reçue comme membre à part entière de l'Église Unie du Canada.

### **Personnel ministériel**

Le personnel ministériel se compose des membres de l'ordre ministériel, des laïques nommés comme agentes ou agents pastoraux, candidates ou candidats suppléants, stagiaires suppléants ou étudiantes ou étudiants suppléants, et des personnes venant d'autres Églises nommées comme diacres, pasteures ou pasteurs suppléants. Cette catégorie n'inclut pas les personnes qui travaillent comme agentes ou agents paroissiaux laïques.

**Plaignant ou plaignante**

Le plaignant ou la plaignante est la personne qui informe l'expert-conseil ou l'experte-conseil du fait qu'il ou qu'elle a été victime d'une inconduite ou qu'il ou qu'elle a eu connaissance directement d'une inconduite de la part d'une personne assujettie aux dispositions de cette politique.

**Plainte**

Une plainte est une accusation d'inconduite sexuelle déposée par la victime de l'inconduite ou par une personne qui dispose d'informations de première main sur l'inconduite (ayant observée l'inconduite ou disposant de preuves) et qui l'a signalée à un expert-conseil ou à une experte-conseil.

**Plainte officielle**

Une plainte officielle est une plainte d'inconduite sexuelle déposée par écrit par l'assemblée décisionnelle dont relève le défendeur ou la défenderesse, après examen du rapport d'enquête.

**Président ou présidente de l'assemblée dont relève le défendeur ou la défenderesse**

Le président ou la présidente de l'assemblée dont relève le défendeur ou la défenderesse, ou toute autre personne désignée par cette assemblée, doit être la personne-ressource au palier de cette instance pour tout ce qui concerne cette politique et ces procédures.

**Relation responsable**

Une relation responsable est une relation qu'établit une personne qui est un membre ou une membre ou un sympathisant ou une sympathisante de l'Église Unie du Canada, une personne désignée comme membre du personnel ministériel, un employé ou une employée, un bénévole ou une bénévole, avec une assemblée de l'Église lorsqu'elle accepte d'exercer une responsabilité ou de mener une activité au nom de cette assemblée, ou au sein d'un organisme constitué qui est associé à l'Église Unie du Canada et qui adopte cette politique.

**Responsable de l'assemblée décisionnelle**

Voir *Président ou présidente de l'assemblée dont relève de défendeur ou la défenderesse*.

**Sympathisant ou sympathisante**

Un sympathisant ou une sympathisante est une personne qui est rattachée à une paroisse et qui contribue régulièrement à la vie et au travail de cette paroisse sans en être membre.

## Annexe IV : Rétablissement des relations

---

La présente ressource a été conçue pour fournir des conseils et des solutions de rechange aux assemblées de l'Église, afin qu'elles puissent s'assurer que les parties en cause dans une plainte sont en mesure de recommencer à participer à la vie et au ministère de l'Église à l'issue du règlement d'une plainte.

Dans tous les cas où une plainte est déposée et une enquête menée, des efforts doivent être faits pour rétablir les relations, que l'assemblée prenne ou non d'autres mesures (programme ciblé ou audience officielle).

Auparavant, la politique mentionnait que l'assemblée décisionnelle avait une obligation de rétablir la crédibilité du défendeur ou de la défenderesse si elle concluait à l'absence de motifs raisonnables de poursuivre l'affaire plus avant. Mais la personne plaignante a aussi besoin de soutien une fois le processus mené à terme. Dans les observations soumises au groupe de travail, l'une des personnes plaignantes déclarait : « La politique [était] rédigée et mise en œuvre comme si l'on présumait que toute la responsabilité à l'égard du plaignant ou de la plaignante prenait fin à la remise du rapport. » Or, il n'a jamais été dans l'intention de l'Église d'abandonner qui que ce soit, comme nous espérons que la nouvelle terminologie du *rétablissement des relations* l'exprime plus clairement.

Toutefois, d'autre part, il est difficile de voir comment parvenir à offrir un soutien dans chaque situation particulière pour atteindre l'objectif de rétablir les relations. Les propositions qui suivent présentent différents moyens d'offrir soutien et assistance dans un effort pour atteindre cet objectif. Il est important que les blessures subies à cause de l'incident puissent faire l'objet de soins selon un processus intentionnel. Cette liste n'est pas exhaustive.

### Communication

- Autant que possible, des informations claires et transparentes devraient être fournies à la communauté d'Église pendant toute la durée du processus et après sa conclusion. Il est entendu que les renseignements communiqués seront traités comme de l'information confidentielle par toutes les personnes prenant part au processus. Si toutes les parties intéressées – la personne plaignante, le défendeur ou la défenderesse et la charge pastorale ou le site ministériel – disposent de la même information, il sera plus facile à l'issue des procédures de plainte officielle de rétablir les relations qui peuvent avoir été interrompues par un congé administratif ou une période d'absence du travail en raison d'un programme ciblé ordonné par l'assemblée dont relève le défendeur ou la défenderesse.
- Rencontrer la personne plaignante à l'issue du processus pour réfléchir avec elle à son expérience dans le cadre du processus. A-t-elle le sentiment d'avoir été écoutée tout au long du processus? A-t-elle bénéficié d'un soutien d'un bout à l'autre du processus? Quel appui supplémentaire pourrait l'aider à continuer de participer à la vie de l'Église?
- Rencontrer le défendeur ou la défenderesse à l'issue du processus et réfléchir avec cette personne à son expérience dans le cadre du processus. Si elle réintègre le poste qu'elle occupait au moment du dépôt de la plainte, peut-elle indiquer des secteurs où une assistance faciliterait sa réintégration ?
- Un counseling peut être prescrit au défendeur ou à la défenderesse dans le cadre d'un programme ciblé ou en application de la décision d'un comité d'audience officielle. Un counseling peut aussi être recommandé à la personne plaignante. Veuillez vous adresser à la personne responsable du personnel du synode pour de plus amples renseignements sur les services disponibles par l'entremise de l'Église.

- Dans le cas d'un défendeur ou d'une défenderesse qui réintègre son poste au sein de l'Église, il peut être utile de prévoir une rencontre avec le représentant ou la représentante du comité du personnel et du ministère, puis avec l'ensemble des membres de ce comité. Là encore, le but est de s'assurer que le comité dispose de toute l'information dont il a besoin pour collaborer avec le défendeur ou la défenderesse et veiller à ce que la réintégration de sa charge pastorale se déroule le plus harmonieusement possible.
- Dans le cas du défendeur ou de la défenderesse qui ne réintègre pas le poste qu'il ou elle occupait auparavant, il est important que la personne responsable du personnel du synode veille à ce que des renseignements clairs soient fournis et reçus par le personnel ministériel de manière à ce que toutes les parties sachent à quoi s'en tenir quant au statut du défendeur ou de la défenderesse au sein de l'Église.
- Lors d'une célébration, la personne responsable du personnel du synode, ou la secrétaire ou le secrétaire exécutif, ou la personne responsable de l'assemblée, ou le superviseur ou la superviseure de la charge pastorale peut indiquer où il importe de concentrer les efforts, pour entamer le processus de guérison suivant la perte d'un pasteur ou d'une pasteure, d'une personne qui assumait un rôle de leadership, d'un employé ou d'une employée, ou d'une personne membre.

## Débreffage

- Il s'agit de contacter les parties à l'issue du processus officiel (ce qui peut être fait par le prestataire ou la prestataire de soins spirituels, ou l'expert-conseil ou l'experte-conseil) et de déterminer si elles souhaitent participer à une conversation de débreffage.
- Dans les synodes où une séance de débreffage réunissant toutes les personnes ayant joué un rôle dans la plainte est tenue intentionnellement à la conclusion de chaque dossier, le processus est bien accueilli. Les personnes ayant participé aux procédures de plainte ont ainsi une place pour parler de leur expérience, et toutes peuvent apprendre en tirant des leçons de l'expérience.

## Équipe de prise en charge des traumatismes

- La personne responsable du personnel du synode peut fournir de l'information au sujet d'une équipe de prise en charge des traumatismes pouvant venir rencontrer les personnes concernées et travailler avec elles, afin d'entendre ce qu'elles ont à dire, de faire le point sur leurs préoccupations et de trouver un moyen pour que tous et toutes aillent de l'avant ensemble.

# Liste des procédures à suivre

---

## **Liste aide-mémoire pour les experts-conseils ou les expertes-conseils qui travaillent avec les personnes plaignantes**

### **Avant de traiter une plainte d'inconduite sexuelle :**

- Lisez la politique et les procédures de l'Église Unie sur l'inconduite sexuelle.
- Participez à une activité de formation du synode sur la politique et les procédures de l'Église Unie sur l'inconduite sexuelle.
- Familiarisez-vous avec les ressources liées au problème de l'inconduite sexuelle dans votre région (p. ex., les ressources des milieux séculiers, la matériel éducatif, les centres pour femmes, les intervenants et les intervenantes en counseling, les conseillères et les conseillers juridiques et médicaux).
- Clarifiez votre rôle à titre d'experte-conseil ou d'expert-conseil désigné auprès d'une personne plaignante et veillez à
  - travailler comme conseiller ou conseillère auprès de la personne plaignante pour déterminer si la politique de l'Église Unie s'applique à la plainte;
  - vous assurer que les allégations d'inconduite sexuelle sont examinées;
  - si la personne plaignante n'est pas prête à faire une déclaration écrite, fournir les notes prises lors de la conversation avec elle, qui serviront de plainte écrite et seront remises à la personne responsable du personnel du synode.

### **Lorsqu'une personne plaignante potentielle vous contacte :**

- Au cours de la première conversation avec la personne plaignante, précisez que votre rôle comme expert-conseil ou experte-conseil est de la conseiller afin de déterminer si la politique de l'Église Unie s'applique à sa plainte.
  - Informez la personne plaignante potentielle du fait que vous devez donner suite à toute plainte à laquelle la politique de l'Église Unie sur l'inconduite sexuelle s'applique, dès que vous détenez une information vous permettant d'identifier le défendeur ou la défenderesse, que la personne plaignante désire ou non poursuivre sa démarche.
- Lors de votre rencontre avec la personne plaignante :
  - assurez-vous que la personne plaignante a en main une copie de la politique sur l'inconduite sexuelle;
  - revoyez cette politique et ces procédures avec la personne plaignante;
  - informez la personne plaignante du fait que, si vous prenez connaissance de la plainte et que la politique s'y applique, une enquête devra être menée dès que les parties auront été identifiées, que la plainte ait été ou non faite par écrit ou non;
  - déterminez si la politique de l'Église Unie s'applique à la plainte;
  - trouvez et obtenez des ressources de soins pastoraux ou d'autres sources de soutien pour la personne plaignante et sa famille.
- Si la politique s'applique à la plainte, encouragez la personne plaignante à mettre sa plainte par écrit.
  - Une plainte basée sur les observations d'une personne autre que celle qui a subi les actes allégués doit nécessairement être présentée par écrit, sans quoi la plainte ne sera pas traitée.

- Si la personne plaignante est la personne qui a subi l'inconduite, mais qu'elle n'est pas prête à mettre sa plainte par écrit, les notes de l'expert-conseil ou de l'experte-conseil serviront de compte rendu écrit.
- Préparez un compte rendu écrit de votre rencontre avec la personne plaignante.
  - Faites parvenir une copie de ce compte rendu ainsi que la plainte écrite à la personne responsable du personnel du synode.
- Conservez un compte rendu écrit de toutes les rencontres et des autres contacts avec la personne plaignante (comprenant les dates, heures et lieux des rencontres ou contacts, ainsi qu'une brève description des sujets discutés).
- Fournissez à la personne plaignante l'information requise, y compris le nom de la personne chargée de l'enquête.
- La personne responsable du personnel du synode vous fournira une copie du rapport d'enquête.
  - Fournissez ce rapport à la personne plaignante.
- Gardez l'information confidentielle tout au long du processus, sauf lorsque la politique et les procédures ou la loi en requièrent la divulgation.

## **Liste aide-mémoire pour les experts-conseils et les expertes-conseils qui travaillent avec les défendeurs ou les défenderesses**

### **Avant de traiter une plainte d'inconduite sexuelle :**

- Lisez la politique et les procédures de l'Église Unie sur l'inconduite sexuelle.
- Participez à une activité de formation du synode sur la politique et les procédures de l'Église Unie sur l'inconduite sexuelle.
- Familiarisez-vous avec les ressources liées au problème de l'inconduite sexuelle dans votre région (p. ex. les personnes-ressources des milieux séculiers, le matériel éducatif, les centres pour femmes, les intervenants et les intervenantes en counseling, les conseillères et les conseillers juridiques et médicaux).
- Clarifiez votre rôle comme experte-conseil ou expert-conseil désigné auprès d'un défendeur ou d'une défenderesse et veillez à :
  - informer le défendeur ou la défenderesse du fait qu'une plainte a été déposée à son endroit;
  - fournir au défendeur ou à la défenderesse une copie de la plainte;
  - discuter des besoins du défendeur ou de la défenderesse et de sa famille en matière de soins pastoraux ou d'autres formes de soutien;
  - revoir avec le défendeur ou la défenderesse la politique et les procédures sur l'inconduite sexuelle;
  - mais ne pas agir comme avocat ou avocate, ni pour le défendeur ou la défenderesse, ni pour la personne plaignante.

### **Lorsqu'on vous confie le dossier d'un défendeur ou d'une défenderesse :**

- Vous recevrez une copie de la plainte.
- À la réception de la copie de la plainte, contactez le défendeur ou la défenderesse pour l'informer du fait qu'une plainte a été déposée à son endroit.
- Lorsque vous informez le défendeur ou la défenderesse du fait qu'une plainte a été déposée à son endroit :
  - dites au défendeur ou à la défenderesse que vous avez été désigné ou désignée pour être son expert-conseil ou son experte-conseil;
  - informez le défendeur ou la défenderesse du fait que votre rôle d'expert-conseil ou d'expert-conseil n'est pas d'agir à titre d'avocat ou d'avocate, mais de lui communiquer de l'information;
  - fournissez au défendeur ou à la défenderesse une copie de la plainte;
  - assurez-vous que le défendeur ou la défenderesse a en main une copie de la politique et des procédures sur l'inconduite sexuelle;
  - revoyez cette politique et ces procédures avec le défendeur ou la défenderesse;
  - informez le défendeur ou la défenderesse qu'il ou elle ne doit avoir aucun contact avec la personne plaignante, ni avec la famille immédiate de cette dernière ou toute personne pouvant avoir une influence sur elle;
  - dites au défendeur ou à la défenderesse qu'il ou elle peut choisir de se faire aider dans le processus par un avocat ou une avocate ou par un conseiller ou une conseillère juridique;
  - trouvez et obtenez des ressources de soins pastoraux ou d'autres sources de soutien pour le défendeur ou la défenderesse et sa famille.
- Conservez un compte rendu écrit de toutes les rencontres et des autres contacts avec le défendeur ou la défenderesse (comprenant les dates, heures et lieux des rencontres ou contacts, ainsi qu'une brève description des sujets discutés).

- Fournissez à la personne plaignante l'information requise, y compris le nom de la personne chargée de l'enquête.
- La personne responsable du personnel du synode vous fournira une copie du rapport d'enquête.
  - Fournissez ce rapport à la personne plaignante.
- Gardez l'information confidentielle tout au long du processus, sauf lorsque la politique et les procédures ou la loi en requièrent la divulgation

## **Liste aide-mémoire pour les responsables du personnel des synodes dans le traitement d'une plainte d'inconduite sexuelle**

### **Avant de traiter une plainte d'inconduite sexuelle :**

- Lisez la politique et les procédures de l'Église Unie sur l'inconduite sexuelle.
- Participez à une activité de formation du synode sur la politique et les procédures de l'Église Unie sur l'inconduite sexuelle.
- Aidez à la formation et à la sensibilisation des membres du Comité de coordination du synode, des experts-conseils et des expertes-conseils (avec la membre ou le membre du personnel chargé du dossier au Bureau du Conseil général), et des présidents ou des présidentes des assemblées de l'Église (ou les personnes désignées pour les remplacer), en rapport avec la politique et les procédures de l'Église Unie sur l'inconduite sexuelle.
- Familiarisez-vous avec les ressources liées au problème de l'inconduite sexuelle dans votre région (p. ex., les ressources des milieux séculiers, la matériel éducatif, les centres pour femmes, les intervenants et les intervenantes en counseling, les conseillères et les conseillers juridiques et médicaux).
- Clarifiez votre rôle comme responsable du personnel du synode (ou poste équivalent) dans le traitement d'une plainte d'inconduite sexuelle et veillez à :
  - être responsable de l'administration de la politique sur l'inconduite sexuelle sur le territoire du synode, en Comité de coordination du synode;
  - faire en sorte que le processus suive son cours conformément aux dispositions de la politique;
  - agir comme personne-ressource lors de l'application de la politique.

### **Pendant le traitement d'une plainte d'inconduite sexuelle :**

- L'expert-conseil ou l'experte-conseil à qui la personne plaignante s'est adressée vous informera du fait qu'une plainte a été reçue.
  - L'expert-conseil ou l'experte-conseil vous fournira une copie du compte rendu de sa rencontre avec la personne plaignante ainsi que la plainte écrite de cette dernière.
  - Si la nature de la plainte ne vous semble pas claire, vous devez dissiper toute incertitude avec l'expert-conseil ou l'experte-conseil.
- Informez le président ou la présidente du Comité de coordination du synode, le membre du personnel chargé du dossier au Bureau du Conseil général, et le président ou la présidente de l'assemblée dont relève le défendeur ou la défenderesse du fait qu'une plainte a été reçue.
  - Ne fournissez aucun détail sur la plainte tant que le défendeur ou la défenderesse n'a pas reçu une copie de la plainte.
- Consultez la membre ou le membre du personnel chargé du dossier au Bureau du Conseil général pour la désignation d'un expert-conseil ou d'une experte-conseil pour le défendeur ou la défenderesse.
  - Fournissez à l'expert-conseil ou à l'experte-conseil une copie de la plainte.
- La membre ou le membre du personnel chargé du dossier au Bureau de Conseil général vous communiquera le nom et les coordonnées de la personne chargée de l'enquête.
  - Fournissez le nom et les coordonnées de l'enquêteur ou de l'enquêteure au président ou à la présidente du Comité de coordination du synode, à l'expert-conseil ou à l'experte-conseil désigné pour la personne plaignante et à l'expert-conseil ou à l'experte-conseil désigné pour le défendeur ou la défenderesse.

- Assurez-vous que les experts-conseils ou les expertes-conseils fournissent cette information à la personne plaignante et au défendeur ou à la défenderesse.
- Fournissez à l'enquêteur ou à l'enquêteuse toute information ayant rapport à l'enquête.
- Consultez le président ou la présidente du comité de l'assemblée dont relève le défendeur ou la défenderesse et le président ou la présidente du Comité de coordination du synode la pertinence de la mise en congé administratif du défendeur ou de la défenderesse de ses fonctions jusqu'à ce que l'affaire soit réglée.
  - Si la décision va dans le sens d'une mise en congé administratif, le salaire continuera d'être versé, et les avantages sociaux offerts jusqu'à ce que l'affaire soit réglée.
  - La décision de mettre en congé administratif le défendeur ou la défenderesse doit être prise dans le plus grand intérêt de la communauté desservie par l'assemblée dont relève le défendeur ou la défenderesse, et n'est aucunement liée à l'innocence ou à la culpabilité du défendeur ou de la défenderesse.
  - Consultez les critères qui figurent à l'annexe II de cette ressource.
- La membre ou le membre du personnel responsable du dossier au Bureau du Conseil général vous fournira une copie du rapport d'enquête.
- Fournissez une copie du rapport d'enquête :
  - au président ou à la présidente de l'assemblée dont relève le défendeur ou la défenderesse;
  - au président ou à la présidente du Comité de coordination du synode;
  - aux experts-conseils ou aux expertes-conseils.
- Soyez disponible pour des consultations avec les experts-conseils et les expertes-conseils, le président ou la présidente du Comité de coordination du synode, la personne chargée de l'enquête et le président ou la présidente de l'assemblée dont relève le défendeur ou la défenderesse, selon les besoins.
- Vous pouvez également aider la charge pastorale du défendeur ou de la défenderesse à cerner ses besoins pastoraux et à y répondre, en consultation avec le président ou la présidente du consistoire.
- Voyez s'il est possible de faire appel au Fonds d'aide d'urgence au personnel.
- Gardez l'information confidentielle tout au long du processus, sauf lorsque la politique et les procédures ou la loi en requièrent la divulgation.

## **Liste aide-mémoire pour le Comité de coordination du synode dans le traitement d'une plainte d'inconduite sexuelle**

### **Avant de traiter une plainte d'inconduite sexuelle :**

- Lisez la politique et les procédures de l'Église Unie sur l'inconduite sexuelle.
- Participez à une activité de formation du synode sur la politique et les procédures de l'Église Unie sur l'inconduite sexuelle.
- Familiarisez-vous avec les ressources liées au problème de l'inconduite sexuelle dans votre région (p. ex., les ressources des milieux séculiers, la matériel éducatif, les centres pour femmes, les intervenants et les intervenantes en counseling, les conseillères et les conseillers juridiques et médicaux).
- Clarifiez votre rôle comme comité de coordination du synode dans le traitement d'une plainte d'inconduite sexuelle et veillez à :
  - être disponible pour des consultations avec les présidents ou présidentes des assemblées décisionnelles de l'Église (ou les personnes désignées pour les remplacer).

Le président ou la présidente du comité devra particulièrement :

- déterminer avec le président ou la présidente de l'assemblée dont relève le défendeur ou la défenderesse si oui ou non cette personne doit être placée en congé administratif de toutes ses fonctions jusqu'à ce que l'affaire soit réglée, et ce en consultation avec la personne responsable du personnel du synode;
- informer la personne plaignante, le défendeur ou la défenderesse, et le président ou la présidente de l'assemblée dont relève ce dernier ou cette dernière du fait qu'une enquête a été entreprise et qu'une enquêteure ou un enquêteur a été désigné.

### **Pendant le traitement d'une plainte d'inconduite sexuelle :**

#### **Comité de coordination du synode**

- Gardez l'information confidentielle tout au long du processus, sauf lorsque la politique et les procédures ou la loi en requièrent la divulgation.

#### **Président ou présidente du Comité de coordination du synode**

- Vous serez informé ou informée par la personne responsable du personnel du synode du fait qu'une plainte a été reçue.
- Rencontrez le président ou la présidente du comité de l'assemblée dont relève le défendeur ou la défenderesse et, en consultation avec la personne responsable du personnel du synode, déterminez s'il est nécessaire de mettre le défendeur ou la défenderesse en congé administratif de ses fonctions jusqu'à ce que l'affaire soit réglée.
- Avant de prendre une décision concernant le congé administratif, avec le président ou la présidente de l'assemblée dont relève le défendeur ou la défenderesse, vous devez :
  - offrir à ce dernier ou cette dernière l'occasion de commenter la pertinence d'un congé administratif;
  - considérer les conséquences positives et négatives de ce retrait des fonctions pour les personnes directement impliquées dans la plainte, pour les membres de la communauté d'Église touchée, et pour l'enquête;
  - considérer les critères qui figurent à l'annexe II de cette ressource.

- ❑ Si la décision va dans le sens d'un congé administratif et que le défendeur ou la défenderesse est un membre ou une membre du personnel ministériel ou un employé ou une employée de l'Église, le salaire continuera d'être versé, et les avantages sociaux offerts jusqu'à ce que l'affaire soit réglée.
  - La décision de mettre en congé administratif le défendeur ou la défenderesse doit être prise dans le plus grand intérêt de la communauté desservie par l'assemblée dont relève le défendeur ou la défenderesse, et n'est aucunement liée à l'innocence ou à la culpabilité du défendeur ou de la défenderesse.
- ❑ La personne responsable du personnel du synode vous communiquera le nom de la personne désignée pour faire enquête.
  - Demandez aux experts-conseils ou aux expertes-conseils d'informer la personne plaignante et le défendeur ou la défenderesse du fait qu'une enquête a été entreprise. Ces derniers ou ces dernières transmettront aux parties le nom de l'enquêteuse ou de l'enquêteur chargé du dossier.
- ❑ La personne responsable du personnel du synode vous fournira une copie du rapport d'enquête.
- ❑ Pendant et après le processus, vous aiderez les experts-conseils ou les expertes-conseils à déterminer et à obtenir des ressources de soins pastoraux ou d'autres types de soutien et ressources pour eux-mêmes ou elles-mêmes.
- ❑ Gardez l'information confidentielle tout au long du processus, sauf lorsque la politique et les procédures ou la loi en requièrent la divulgation.

## **Liste aide-mémoire pour la personne présidant l'assemblée dont relève le défendeur ou la défenderesse (ou la personne désignée pour la remplacer) dans le traitement d'une plainte d'inconduite sexuelle**

### **Avant de traiter une plainte d'inconduite sexuelle :**

- Lisez la politique et les procédures de l'Église Unie sur l'inconduite sexuelle, *L'inconduite sexuelle : la prévenir, y répondre.*
- Participez à une activité de formation du synode sur la politique et les procédures de l'Église Unie sur l'inconduite sexuelle.
- Clarifiez le rôle du président ou de la présidente de l'assemblée dont relève le défendeur ou la défenderesse dans le traitement d'une plainte d'inconduite sexuelle :
  - le président ou la présidente de l'assemblée dont relève le défendeur ou la défenderesse est la personne-ressource aux fins de la politique et des procédures de l'Église Unie sur l'inconduite sexuelle, à moins qu'une autre personne n'ait été désignée pour le ou la remplacer et que la personne responsable du personnel du synode en ait été informée;
  - l'assemblée appropriée est l'instance de l'Église Unie du Canada avec laquelle le défendeur ou la défenderesse a sa principale relation d'imputabilité;
  - si la plainte contre le défendeur ou la défenderesse concerne une période au cours de laquelle celui-ci ou celle-ci desservait une autre charge pastorale, un autre consistoire ou un autre synode, la question sera traitée par l'assemblée devant laquelle le défendeur ou la défenderesse est responsable au moment où la plainte officielle est déposée.

### **Lors du traitement d'une plainte d'inconduite sexuelle :**

#### **Le président ou la présidente de l'assemblée dont relève le défendeur ou la défenderesse**

- La personne responsable du personnel du synode vous informera du fait qu'une plainte a été reçue, mais ne vous donnera aucun détail concernant la plainte jusqu'à ce que le défendeur ou la défenderesse ait reçu une copie de la plainte.
- Rencontrez le président ou la présidente du Comité de coordination du synode et, en consultation avec la personne responsable du personnel du synode, déterminez s'il est nécessaire de mettre le défendeur ou la défenderesse en congé administratif de ses fonctions jusqu'à ce que l'affaire soit réglée.
- Avant de prendre une décision concernant le congé administratif, avec le président ou la présidente du Comité de coordination du synode, vous devez :
  - offrir au défendeur ou à la défenderesse l'occasion de commenter la pertinence d'un congé administratif;
  - considérer les conséquences positives et négatives d'un congé administratif de toutes les fonctions au sein de l'Église pour les personnes directement impliquées dans la plainte, pour les membres de la communauté d'Église touchée, et pour l'enquête;
  - consulter les critères qui figurent à l'annexe II de cette ressource.

Si une personne membre du personnel ministériel est accusée de délit criminel, la section J.10 du *Manuel* s'appliquera à son cas.

- Si la décision va dans le sens d'un congé administratif et que le défendeur ou la défenderesse est un membre ou une membre du personnel ministériel ou un employé ou une employée de l'Église, le salaire continuera d'être versé, et les avantages sociaux offerts jusqu'à ce que l'affaire soit réglée.
  - La décision de mettre en congé administratif le défendeur ou la défenderesse doit être

prise dans le plus grand intérêt de la communauté desservie par l'assemblée dont relève le défendeur ou la défenderesse, et elle n'est aucunement liée à l'innocence ou à culpabilité de ce dernier ou de cette dernière.

- Vous recevrez une copie du rapport d'enquête de la personne responsable du personnel du synode.
- Assurez-vous que l'assemblée dont relève le défendeur ou la défenderesse (ou son exécutif, ou encore une commission désignée par l'exécutif) examine ce rapport.
- Gardez l'information confidentielle tout au long du processus, sauf lorsque la politique et les procédures ou la loi en requièrent la divulgation.

### **L'assemblée dont relève le défendeur ou la défenderesse (ou son exécutif)**

- L'assemblée dont relève le défendeur ou la défenderesse (ou son exécutif, ou encore une commission désignée par l'exécutif) recevra une copie du rapport d'enquête de son président ou de sa présidente.
- À examen du rapport, vous devrez faire un choix parmi les trois possibilités suivantes :
  - le rapport d'enquête indique que les motifs ne sont pas suffisants pour poursuivre le traitement de la plainte;
  - les motifs sont suffisants pour poursuivre le traitement de la plainte au moyen de processus officieux, avec l'accord de la personne plaignante et du défendeur ou de la défenderesse (et de l'assemblée dont relève ce dernier ou cette dernière);
  - les motifs sont suffisants pour qu'une plainte officielle soit déposée contre le défendeur ou la défenderesse et qu'une audience officielle soit tenue (conformément aux dispositions de la section J.12 du *Manuel*).
- Si vous jugez que les motifs ne sont pas suffisants pour poursuivre le traitement de la plainte, vous devez :
  - déclarer qu'aucune autre action ne sera prise concernant la plainte dans le cadre de cette politique;
  - fournir les raisons de votre décision;
  - transmettre votre décision par écrit à la personne plaignante, au défendeur ou à la défenderesse, au président ou à la présidente du Comité de coordination du synode, à la personne responsable du personnel du synode, et à la membre ou au membre du personnel chargé du dossier au Bureau du Conseil général.
- S'il est décidé de procéder à une audience officielle, vous devez :
  - fournir au défendeur ou à la défenderesse une copie de la plainte officielle précisant les chefs d'accusation contre lesquels il ou elle devra se défendre;
  - nommer un procureur ou une procureure;
  - vous assurer que l'audience officielle ait lieu sans délai indu.
- S'il est décidé de ne pas poursuivre le traitement de la plainte, faute de motifs raisonnables, vous devez :
  - faire tous les efforts possibles pour restaurer la crédibilité du défendeur ou de la défenderesse au sein de la communauté (voir l'annexe IV, Rétablissement des relations)
- Gardez l'information confidentielle tout au long du processus, sauf lorsque la politique et les procédures ou la loi en requièrent la divulgation.
- Pour plus d'information sur la préparation de procès-verbaux, veuillez consulter la ressource sur les pratiques exemplaires du Bureau du Conseil général.



<http://egliseunie.ca>