

Normes d'éthique et de pratique pour le personnel ministériel

Normes de pratique

Les normes de pratique décrivent les pratiques auxquelles le personnel ministériel doit se conformer. Elles tiennent compte du processus évolutif de la croissance personnelle et professionnelle et des changements de carrière et de vie qui influent sur la pratique ministérielle.

En pratique, les membres du personnel ministériel sont censés connaître et comprendre la culture des ministères qu'ils exercent de manière à répondre aux besoins spirituels particuliers de chaque milieu. Ils doivent prendre au sérieux les traditions locales de foi et de liturgie, et partager leur foi de façon pertinente et constructive.

La responsabilité du personnel ministériel est de diriger, de guider et de soutenir la communauté de foi dans la proclamation de la bonne nouvelle de Jésus Christ. Qui plus est, ce personnel accompagne les gens dans des moments de joie, de souffrance, de célébration et de vulnérabilité. Il s'acquitte donc de ses responsabilités de diverses manières : en dirigeant la célébration, en offrant des soins pastoraux, en assistant ceux qui souffrent, et en travaillant à la justice et à la paix.

Le personnel ministériel, les comités du personnel et du ministère, et les autres instances auxquelles le personnel ministériel doit rendre des comptes auront la possibilité de prioriser les normes de pratique selon les fonctions particulières d'une nomination.

1. Administration

Responsabilités administratives du personnel ministériel :

- a) exécuter les tâches qui lui incombent dans les délais prescrits et, le cas échéant, en les déléguant;
- b) vérifier que tous les documents sous sa responsabilité, tels que les certificats de mariage, de baptêmes et de décès sont remplis et conservés de façon sécuritaire;
- c) connaître l'organisation, la gouvernance et les politiques de l'Église Unie;
- d) connaître les responsabilités administratives de leur poste;
- e) encourager et habiliter la paroisse à tenir les registres à jour et à conserver efficacement les documents historiques et administratifs, conformément aux politiques de l'Église Unie;
- f) soutenir et encourager l'utilisation des technologies numériques appropriées pour gérer efficacement les tâches administratives.

2. Présence dans la communauté et justice sociale

L'Église Unie du Canada se consacre à la justice sociale et mondiale et aux ministères de présence dans la communauté. En conséquence, son personnel ministériel se doit de :

- a) sensibiliser les gens à une vision de l'Évangile qui reconnaît et répond aux besoins qui vont au-delà des leurs;
- b) encourager et soutenir la recherche de la justice sociale et le développement des programmes de présence dans le milieu;
- c) encourager le soutien à Mission et Service de l'Église Unie du Canada;
- d) diffuser les projets et activités de sensibilisation de l'Église Unie;
- e) encourager les gens à mieux connaître les politiques de l'Église Unie concernant les questions de justice sociale;
- f) inciter les leaders laïques à intervenir en matière de justice sociale et de programmes de présence dans le milieu.

3. Formation permanente

L'éducation est un processus continu qui s'échelonne sur toute une vie. Le personnel ministériel doit entretenir et enrichir ses connaissances et compétences. Pour ce faire, il doit :

- a) poursuivre des objectifs personnels, professionnels et de vocation en misant sur une formation continue grâce à la collaboration des personnes ou comités liés à son ministère;
- b) se tenir au courant des questions d'actualité en matière de théologie et de pratique ministérielle, ainsi que de l'évolution de la communauté et du monde en général.

4. Confession et communautés

En tant que membre de l'Église Unie du Canada, le personnel ministériel a des responsabilités envers sa confession, l'Église dans son ensemble, ses communautés et le monde. Il doit, entre autres :

- a) respecter l'organisation, la gouvernance et les politiques de l'Église Unie;
- b) participer aux conseils de l'Église, tel que stipulé dans le *Manuel* de l'Église Unie du Canada;
- c) répondre adéquatement aux besoins dépassant ceux du ministère qu'il dessert;
- d) participer aussi souvent que possible et tel qu'approprié aux activités œcuméniques et interconfessionnelles;
- e) maintenir une relation active avec l'ensemble de l'Église;
- f) représenter l'Église Unie au sein de la collectivité.

5. Croissance de la foi et éducation chrétienne

Le personnel ministériel est chargé de favoriser la croissance de la foi et d'assurer l'éducation chrétienne. Dans le cadre de cette responsabilité, le personnel ministériel doit :

- a) se familiariser avec le contexte ministériel qu'il dessert;
- b) adopter un rôle d'enseignant, de conseiller et de ressource spirituelle en partageant son témoignage de foi — de manière officielle ou non — avec la perspicacité et l'intégrité de sa formation, de son vécu, de ses connaissances et de son patrimoine culturel;
- c) établir un lien entre l'Évangile et la vie quotidienne des gens;
- d) diffuser la théologie, l'histoire et les traditions de l'Église Unie du Canada.

6. Leadership

Dans le contexte de son ministère, le personnel ministériel doit incarner le leadership sous ses multiples aspects. Il a la responsabilité :

- a) d'encourager et d'inciter les gens à seconder les leaders en place ou à adopter des rôles de leadership;
- b) de recourir à la communication, la coopération, la collaboration, la consultation, ainsi qu'à la sagesse ou à l'autorité de manière appropriée et efficace;
- c) de détecter les conflits et à les régler de façon appropriée;
- d) de collaborer avec autrui, dans le cadre du ministère, pour atteindre les objectifs préétablis;
- e) d'utiliser efficacement les technologies numériques appropriées pour jouer un rôle de leadership dans la communauté de foi.

7. Soins pastoraux

Le personnel ministériel est responsable du soin pastoral des personnes qu'il dessert au sein du ministère. Dans le cadre de sa charge pastorale, le personnel ministériel doit :

- a) être sensible à la situation et aux besoins de ceux à qui il offre des soins pastoraux et reconnaître les dynamiques propres à la relation pastorale;
- b) fournir un soutien constant et être à l'écoute des personnes en période de transition et de crise;
- c) amorcer et animer un processus permettant d'établir des soins pastoraux sur une base régulière.

8. Prise en charge personnelle

Le personnel ministériel veillera à maintenir un sain équilibre dans sa propre vie. En conséquence, il doit :

- a) veiller à son propre bien-être physique, émotionnel et spirituel;
- b) entretenir des relations personnelles positives et fondées sur la collégialité;
- c) se réserver du temps pour le travail, la famille, les amis, le développement personnel et le ressourcement.

9. Célébration liturgique

La responsabilité première du personnel ministériel consiste à présider la célébration liturgique. En tant que responsable de l'animation, il doit :

- a) diriger la liturgie en favorisant l'exploration et la célébration de la présence de Dieu par la prédication, la prière, la musique, les représentations théâtrales, la danse ou tout autre moyen;
- b) inspirer, renforcer et motiver le peuple de Dieu;
- c) encourager et soutenir la participation et le leadership des laïques lors de la célébration;
- d) célébrer la grâce de Dieu, inciter à la prière et à la dévotion et aider la communauté à reconnaître la présence de Dieu dans l'Église et dans le monde;

- e) établir des liens entre la bonne nouvelle de la foi et la vie au quotidien;
- f) intensifier la prise de conscience des événements mondiaux et favoriser la réflexion menant à des réactions appropriées;
- g) promouvoir une gestion responsable des ressources;
- h) présider des célébrations spéciales (mariages et funérailles) et administrer les sacrements du baptême et de la communion.

Normes d'éthique

Ces normes d'éthique permettent à l'Église d'atteindre deux objectifs. Tout d'abord, elles constituent une ressource pour le personnel ministériel confronté aux questions et dilemmes d'ordre éthique dans sa pratique quotidienne. De plus, ces normes permettent également au personnel de se responsabiliser face à lui-même, à l'Église et à la communauté.

L'élaboration de normes d'éthique a soulevé de nombreuses interrogations, surtout en ce qui a trait à leur formulation. De toute évidence, il est impossible de prévoir et de préciser le comportement à adopter en toute circonstance. À de nombreux égards, il est plus facile de spécifier ce qu'il ne faut pas faire plutôt que ce qu'il faut faire, au risque de laisser croire que ce qui n'est pas formellement interdit est automatiquement permis. Lors de la rédaction des normes d'éthique, plutôt que de se concentrer sur les interdictions, le groupe de travail a choisi d'opter pour des formulations affirmatives. L'intention visait à faire ressortir les attentes plutôt qu'à dresser une liste d'interdictions.

Le présent document ne vise aucunement à établir une priorité ni un ordre quelconque.

1. Compétence

Le personnel ministériel se prépare soigneusement à remplir le poste auquel il a été appelé ou nommé. Ce faisant, il doit :

- a) décrire, avec probité et exactitude, ses habiletés, ses compétences, sa formation, ses qualifications et son expérience;
- b) reconnaître les limites de ses compétences, habiletés et aptitudes et, lorsqu'il est pertinent ou nécessaire de le faire, aiguiller vers d'autres personnes plus qualifiées;
- c) préciser, maintenir et communiquer ses limites personnelles et professionnelles.

2. Conflits d'intérêts et partialité

Les conflits d'intérêts et la partialité constituent une menace à l'intégrité et au professionnalisme du personnel ministériel. Par conséquent, le personnel ministériel est appelé à :

- a) reconnaître et divulguer de façon appropriée les conflits d'intérêts ou la partialité, réels ou perçus;
- b) suivre, le cas échéant, les lignes directrices établies par l'Église en ce qui a trait aux conflits d'intérêts;
- c) régler au mieux les conflits d'intérêts, en consultant si possible ses collègues ou l'instance envers laquelle il est imputable.

3. Relations personnelles et éthique professionnelle

« L'intention de Dieu pour toutes les relations humaines est qu'elles soient fidèles, responsables, justes et aimantes, et apportent santé, guérison et soutien pour le couple et la communauté », cf. *Membership, Ministry and Human Sexuality*, 1988. Par conséquent, le personnel ministériel est appelé à :

- a) respecter et incarner fidèlement les politiques et procédures explicites en matière d'inconduite sexuelle (harcèlement sexuel, inconduite sexuelle de la part d'un membre du personnel ministériel, agression sexuelle) et la maltraitance des enfants, telles que décrites par l'Église Unie du Canada;
- b) maintenir l'ouverture et la transparence dans toutes ses relations;
- c) entretenir des relations qui honorent les alliances conclues;
- d) faire en sorte que ses relations, en particulier les relations de nature intime ou sexuelle, sont vécues de manière à assurer la paix et le bien-être de la communauté de foi;
- e) prendre des mesures pour faire en sorte que d'autres personnes assurent les soins pastoraux à toute personne avec laquelle il entretient des liens intimes ou des relations sexuelles et pour laquelle il est le seul ou le principal soutien pastoral;
- f) se confier à un collègue ou à l'instance envers laquelle il est imputable pour obtenir des conseils et prendre les mesures nécessaires pour se désengager d'une relation pastorale ou professionnelle lorsque cette dernière dépasse le cadre professionnel ou pastoral.

4. Relations professionnelles

On s'attend à ce que le personnel ministériel honore ses engagements auprès des collègues au sein du ministère. Par conséquent, il est appelé à :

- a) respecter les appels et placements des autres membres du personnel ministériel, y compris les collègues ou les personnes avec qui il fait équipe;
- b) respecter l'expertise des membres d'autres professions avec lesquels il collabore au sein de l'Église, d'autres instances organisationnelles ou la collectivité;
- c) se conformer aux politiques de l'Église et les faire respecter dans l'exercice de ses fonctions, comme les mariages, funérailles, baptêmes et soins pastoraux, conformément au *Manuel*.

5. Respect des lois

Certaines interventions, au nom de l'Église et dans la recherche de la justice sociale, risquent de placer le personnel ministériel en conflit avec le droit. Il est donc appelé à :

- a) respecter les lois et encourager autrui à le faire;
- b) consulter l'instance envers laquelle il est imputable au moment d'envisager une action pouvant constituer un acte de désobéissance civile, moralement justifiée en faveur d'un bien supérieur;
- c) évaluer, avant d'agir, les conséquences pour lui-même, l'Église et la communauté, d'actes qui contreviennent ou semblent contrevénir à la loi.

6. Relations avec les personnes aidées

Alors qu'il répond aux besoins émotionnels, mentaux et spirituels des personnes qui font appel à lui, le personnel ministériel doit rester attentif aux possibles conséquences de ses paroles et de ses actions. Dans toute relation, le personnel ministériel est appelé à :

- a) maintenir l'intégrité des relations ministérielles qu'il établit;
- b) respecter la dignité, la culture et la foi de toute personne;

- c) se conformer aux limites personnelles régissant la distance et les contacts entre les individus;
- d) ne pas outrepasser le pouvoir et l'influence que lui confèrent ses fonctions;
- e) être à l'écoute des besoins et des vulnérabilités de tous et toutes, en établissant et en maintenant le caractère professionnel de la relation.

7. Responsabilités découlant du rôle

On attend du personnel ministériel qu'il assume fidèlement les différentes responsabilités incombant à son rôle. Ce faisant, le personnel ministériel est appelé à :

- a) adhérer à l'organisation, à la gouvernance et aux procédures de l'Église Unie du Canada, décrites dans le *Manuel*;
- b) assumer toutes les responsabilités de sa description de poste et honorer les normes de pratique de l'Église Unie qui s'adressent au personnel ministériel;
- c) protéger l'intégrité des fonds et de tout bien confiés à ses soins;
- d) faire preuve de discrétion et de sain jugement, et respecter les lignes directrices applicables au moment d'accepter des faveurs, des honoraires, des cadeaux ou d'autres formes de rémunération.

8. Conscience de soi

Le personnel ministériel doit faire preuve de jugement et maintenir un niveau de conscience de soi lui permettant de :

- a) répondre de ses actes devant l'Église, son ministère et lui-même;
- b) être honnête, fiable et digne de confiance; faire preuve de compassion et de compréhension; et vivre de manière irréprochable;
- c) savoir garder les confidences;
- d) être ouvert à la critique constructive et aux conseils, et relever les défis;
- e) reconnaître ses erreurs occasionnelles et ses échecs;
- f) savoir qu'il occupe une place bien en vue et prévoir que sa conduite sera scrutée.

Définitions des termes

Dans le présent document, de nombreux termes sont utilisés dans des contextes particuliers et revêtent une signification particulière qu'il convient de clarifier comme suit :

Administration : L'administration de l'Église Unie du Canada inclut l'ensemble des politiques et procédures relatives à l'imputabilité, la structure organisationnelle et la prise de décision auxquelles se conforme l'Église, telles que décrites dans le *Manuel* et les autres documents similaires de l'Église.

Conflit d'intérêts : Un conflit d'intérêts survient lorsqu'un individu prend une décision, est présent lors d'une prise de décision ou participe à une prise de décision susceptible de lui conférer directement ou indirectement un avantage ou ainsi qu'à toute autre personne avec laquelle il existe un lien de dépendance. Cet individu doit savoir qu'en prenant une telle décision il est en mesure de favoriser ses propres intérêts ou ceux d'un tiers avec lequel il existe un lien de dépendance.

Discipline : Les mots « discipline » et « disciple » découlent de la même racine latine, *discere*, qui signifie « apprendre ». La discipline concerne l'apprentissage et l'éducation (c'est pourquoi l'on désigne souvent les divers domaines d'apprentissage par le terme « disciplines »).

Jésus a inculqué une discipline à ses disciples en les tenant responsables de leurs actes. La discipline renvoie aux pratiques par lesquelles les disciples s'engagent à maintenir une vie spirituelle saine reflétant leur ministère. En adhérant à une telle discipline, le disciple se tient responsable, vis-à-vis de Dieu, par l'entremise de la communauté à laquelle il appartient.

D'un point de vue théologique, la discipline constitue un acte de foi et doit être comprise et pratiquée en tant qu'expression de la foi. La discipline renvoie à la responsabilité mutuelle, la construction d'une communauté de foi et le bien d'autrui.

Limites : Une limite marque ce qui est raisonnable ou permis. Les limites sont nécessaires pour définir et structurer des relations saines et convenables, tout comme le rapport de force et de vulnérabilité présent dans toute relation. Au sein du ministère, comme dans d'autres types de relations d'aide, il importe de définir clairement les limites et de les maintenir, tout d'abord au profit de ceux qui cherchent de l'aide.

Le personnel ministériel est appelé à travailler dans des milieux informels, voire intimes (par ex. : dans une maison ou au chevet d'un lit d'hôpital) et il endosse par conséquent plusieurs rôles (par ex. : pasteur, professeur, animateur communautaire, membre d'un réseau social), généralement sans supervision ni surveillance.

Ministère : On considère comme ministère l'une ou l'autre des fonctions suivantes : service d'une charge pastorale; nomination dans un consistoire ou un district, dans un synode ou

au Conseil général; ministère de présence dans le milieu; poste d'enseignement ou autre fonction similaire.

Partialité : Les tribunaux canadiens ont déclaré que « la partialité dénote un état d'esprit prédisposé de quelque manière à un certain résultat ou fermé sur certaines questions » (R. c. S. (R. D.), [1997] R.C.S. 484). Il s'agit d'un état d'esprit qui, dans une situation donnée, fausse le jugement d'un individu et rend ce dernier inapte à exercer ses fonctions avec impartialité.

Dans certaines circonstances, un individu sentira qu'il risque d'être impartial, et on partira du principe qu'il ne devrait pas participer à la décision. Dans ce cas, un examen doit révéler si oui ou non sa conduite laisse planer une crainte raisonnable de partialité.

Si tel est le cas, une personne raisonnable, informée des circonstances pertinentes, et à même d'être raisonnable dans ces circonstances, doit en juger.

Personnel ministériel : Le personnel ministériel désigne les personnes suivantes : les diacres et les pasteurs et les pasteurs; les agentes et les agents pastoraux laïques; les personnes nommées à un poste de suppléance étudiante, stagiaire suppléante ou suppléant ou de candidate ou candidat suppléant; ainsi que les ministres d'autres Églises qui desservent l'Église Unie en tant que pasteurs-es ou diacres suppléants-es. Il inclut les membres de l'ordre ministériel nommés à un poste permanent au sein de l'Église Unie, les membres du corps enseignant d'un établissement d'enseignement ou d'un ministère de présence comme un hôpital, un foyer, un centre de services sociaux, un projet communautaire ou une aumônerie. Il comprend également les pasteurs-es et les diacres dont les noms figurent sur la liste des membres d'un consistoire / district, qu'ils soient actifs ou à la retraite.

Soins pastoraux et consultation pastorale : Les soins pastoraux renvoient aux relations interpersonnelles et à tout travail pastoral impliquant soutien et soins prodigués à des individus. Ils comprennent diverses formes d'aide et de soutien au quotidien dans des contextes variés d'activités et de relations pastorales.

La consultation pastorale renvoie pour sa part aux ministères d'aide structurés et orientés sur des besoins et problèmes spécifiquement formulés. La consultation pastorale comprend toujours un certain degré d'« engagement » au regard d'une demande d'aide formulée et d'arrangements précis en termes d'horaires et de lieu de rencontre. En cas de consultation approfondie, on peut également s'entendre sur des frais en fonction du cadre institutionnel et d'autres considérations.

Profession : Une profession est une vocation nécessitant des connaissances particulières et une préparation intensive, y compris un apprentissage des habiletés et méthodes, de même que des principes historiques et scientifiques sous-jacents à ces derniers. L'apôtre Paul exhorte les leaders en ces termes : « Examinez-vous vous-mêmes, pour savoir si vous êtes dans la foi; éprouvez-vous vous-mêmes. » (2 Cor 13,5).

Une profession assure également, de par l'organisation et l'opinion concertée, des critères élevés d'accomplissement et de conduite. Ce qui signifie que les membres sont responsables les uns envers les autres tout comme envers leur profession. Les membres d'une profession s'engagent à poursuivre leur formation et à réaliser des tâches ayant pour principal objectif d'offrir un service public ou, dans le cas du personnel ministériel, le service de Dieu.

Introduction

L'Église Unie croit que tous les êtres humains sont enfants de Dieu, créés à son image, et les considère par le fait même comme dignes de respect et d'amour. Vivre selon cette conviction requiert un profond sens de la réciprocité, de la confiance et des responsabilités. Néanmoins, l'Église ne réussit pas toujours à respecter un tel engagement, provoquant ainsi des souffrances chez certaines personnes, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de la communauté. Nous sommes convaincus que si un membre souffre, tous les membres souffrent avec lui (1 Cor 12,26). La discipline est issue du bien d'autrui, des responsabilités mutuelles et de la « construction » de notre communauté de foi.

En 2003, le 38^e Conseil général a chargé le groupe de travail sur la discipline d'élaborer des normes d'éthique et de pratique pour le personnel ministériel et d'évaluer les pratiques existantes permettant de le responsabiliser. L'élaboration et l'adoption de telles normes constituent une première étape pour repenser et éventuellement développer une politique disciplinaire de grande ampleur pour le personnel ministériel. L'élaboration de ces normes d'éthique vise un engagement de la part du personnel ministériel vis-à-vis les normes de conduite qui guideront sa pratique et son comportement.

Les réponses au questionnaire de 2004 et l'ébauche des normes de 2005 ont permis d'établir des normes d'éthique constituant :

- un ensemble de valeurs communes;
- une base pour aborder ouvertement les questions et préoccupations d'ordre éthique;
- une occasion de renforcer le sentiment d'appartenance à la communauté;
- un point de départ pour résoudre les problèmes de manière productive;
- un cadre opérationnel au sein de l'Église, favorisant la transparence et les comportements fondés sur des principes rigoureux;
- un ensemble de normes pour l'éducation et la formation du personnel ministériel.

Ces normes d'éthique permettent à l'Église d'atteindre deux objectifs. Tout d'abord, elles constituent une ressource pour le personnel ministériel confronté aux questions et dilemmes d'ordre éthique dans sa pratique quotidienne. De plus, ces normes permettent également au personnel de se responsabiliser face à lui-même, à l'Église et à la communauté.

L'élaboration de normes d'éthique a soulevé de nombreuses interrogations, surtout en ce qui a trait à leur formulation. De toute évidence, il est impossible de prévoir et de préciser le comportement à adopter en toute circonstance. À de nombreux égards, il est plus facile de spécifier ce qu'il ne faut *pas* faire plutôt que ce qu'il *faut* faire, au risque de laisser croire que ce qui n'est pas formellement interdit est automatiquement permis. Lors de la rédaction des normes d'éthique, plutôt que de se concentrer sur les interdictions, le groupe de travail a choisi d'opter pour des formulations affirmatives. L'intention visait à faire ressortir les attentes plutôt qu'à dresser une liste d'interdictions.

Par ailleurs, les normes de pratique décrivent les pratiques auxquelles le personnel ministériel doit se conformer. Ces dernières tiennent compte du processus évolutif de la croissance personnelle et professionnelle et des changements de carrière et de vie qui influent sur la pratique ministérielle.

En pratique, les membres du personnel ministériel sont censés connaître et comprendre la culture des ministères qu'ils exercent de manière à répondre aux besoins spirituels particuliers de chaque milieu. Ils doivent prendre au sérieux les traditions locales de foi et de liturgie, et partager leur foi de façon pertinente et constructive.

La responsabilité du personnel ministériel est de diriger, de guider et de soutenir la communauté de foi dans la proclamation de la bonne nouvelle de Jésus Christ. Qui plus est, ce personnel accompagne les gens dans des moments de joie, de souffrance, de célébration et de vulnérabilité. Il s'acquitte donc de ses responsabilités de diverses manières : en dirigeant la célébration, en offrant des soins pastoraux, en assistant ceux qui souffrent, et en travaillant à la justice et à la paix.

En aucun cas, de telles normes ne doivent être considérées comme des critères de performance. Il s'agit plutôt de descriptions d'une pratique idéale pour le personnel ministériel.

En 2006, le 39^e Conseil général a pris connaissance du rapport « *The Exercise of Discipline of Ministry Personnel* » (La discipline du personnel ministériel) et adopté l'ébauche des normes de pratique ainsi que l'ébauche des normes d'éthique pour les mettre en application comme normes de pratique et d'éthique pour le personnel ministériel de l'Église Unie du Canada.

Une motion visant à modifier ce texte a demandé à ce que le mot « profession » soit supprimé des documents pour être remplacé par le mot « vocation ». Cette motion a été adoptée.

L'exercice du ministère est un appel et une vocation. Les normes de pratique et d'éthique concernent donc l'aspect professionnel de la vocation des membres du personnel ministériel. Afin de se conformer à cet amendement et de conserver par la même occasion l'intégralité des normes de pratique et d'éthique, le mot « vocation » a été inséré dans le document suivant, selon les circonstances. Cependant, le mot « profession » a été maintenu en référence aux compétences professionnelles et à la formation, de même qu'aux responsabilités, à l'expertise et aux comportements ou pratiques exigés du personnel ministériel.



© 2008, 2017, 2023 The United Church of Canada/L'Église Unie du Canada
3250, Bloor St. West, bureau 300, Toronto, ON, M8X 2Y4, CANADA

Le présent document est autorisé par la licence Creative Commons Attribution - Non commerciale - Pas de travaux dérivés 2.5 Canada. Pour consulter cette licence, voir le site : <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/2.5/ca>. Toute copie doit inclure cette mention.